



Maija Kupsala

Perheen ja työn yhteensovittaminen -

Toimijuus ja arjen rutiinit hengellisen työn tekijöillä

Kasvatuspsykologian pro gradu -tutkielma

KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA

Kasvatustieteiden koulutus

2019

Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Perheen ja työn yhteensovittaminen – Toimijuus ja arjen rutiinit hengellisen työn tekijöillä.

(Maija Kupsala)

Pro Gradu, 61 sivua, 2 liitesivua

Toukokuu 2019

Tässä tutkimuksessa kuvataan niitä arkielämän rutiineja, joita yksilö rakentaa helpottaakseen työn ja perheen yhteensovittamista. Keskeistä tutkimuksessa on havainnoida yksilön toimijuutta sekä miten toimijuus tulee esille arkielämässä. Tutkimuksessa haetaan vastauksia kolmeen tutkimuskysymykseen: miten yksilö kuvaa omasta näkökulmastaan hyödyllisiä rutiineja työn ja perheen yhteensovittamisessa, mitkä tekijät yksilö kokee ohjaavan rutiinien rakentamista sekä millaisia toimintamalleja voitaisiin kehittää, jotta yksilö kokisi työn ja perheen yhteensovittamisen helpommaksi. Tutkimuksen teoreettinen tausta on kulttuuri-historiallinen teoria ja työn ja perheen yhteensovittamista tarkastellaan subjektitieteellisestä näkökulmasta. Tutkimusaineisto koostuu viidestä haastattelusta Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työajattomalle työntekijälle. Tutkimusmetodi on Grounded Theory, joka on aineistolähtöinen tutkimusmenetelmä, jossa aineistoa kiteytetään jatkuvan vertailun menetelmällä ydinkategorioihin. Nämä ydinkategoriat tiivistävät yksilön toimijuuden tavat. Ydinkategoriat myös kuvaavat niitä perustava laatuista sosiaalisia prosesseja, joiden avulla yksilö järjestee arkielämää kyetäkseen yhdistämään työ- ja perhe-elämän näyttämöt.

Keskeisimmäksi työn ja perheen yhteensovittamista helpottavaksi arkielämän rutiiniksi kuvailtiin arjen hallinta, joka rakentuu aikataulujen ja tukiverkostojen organisoinnista sekä työn ja perheen välisen rajapinnan hallinnasta. Arkielämän rutiinien rakentamista ohjaavat yksilön toimijuuteen liittyvät tekijät, kuten organisointi- ja joustamiskyky. Myös perheeseen ja työorganisaation henkilöstöjohtamiseen liittyvät tekijät vaikuttavat niihin mahdollisuuksiin, joilla yksilö rakentaa arjen rutiineja elämän eri näyttämöillä. Tämän tutkimuksen valossa työn ja perheen yhteensovittamisen kehittämisessä keskeistä on yksilön itseymmärrys omasta arkielämästään. Tärkeää on myös toimijuuden vahvistaminen, jonka avulla hän johtaa yhteen eri elämän kontekstit. Tutkimustuloksien perusteella yksilöt tarvitsevat enemmän neuvontaa ja ohjausta työn ja perheen yhteensovittamisen mahdollisuuksista omassa arkielämässään.

Avainsanat: arkielämä, perhe, rutiinit, toimijuus, työ, yhteensovittaminen.

University of Oulu

Faculty of Education

Family and work reconciliation - The agency and the routines in the conduct of everyday life with spiritual workers. (Maija Kupsala)

Type of thesis, 61 pages, 2 appendices

May 2019

This research describes the routines in the conduct of everyday life, which make it easier for an individual to reconcile work and family. The purpose of the research is to observe the employee's agency and how it comes up in her/his conduct of everyday life. This research seeks answers to three questions: how the individual describes from his / her point of view useful routines for reconciling work and family, which factors an individual feels to control routine construction and what kind of models could be developed to make it easier for the individual to reconcile work and family? The theoretical background is a cultural-historical theory and work-family reconciliation is examined from a subject-oriented perspective. The reference group is the workers in the Evangelical Lutheran Church of Finland with irregular working hours. The research method is Grounded Theory, a data-driven method, in which the research material is crystallized by the method of continuous comparison to the main categories. These main categories summarize how the individual's agency works. The main categories also describe the basic social processes that help the individual organize everyday life to combine the stages of work and family.

The most important routine for work-family reconciliation is the control of everyday life, which is based on the organization of timetables and support networks as well as the control of work and family border. Creating routines for everyday life is guided by factors related to individual agency, such as organization skills and flexibility. The family and human resource management factors also affect the way in which the routines are built in the conduct of everyday life. The key to developing work-family reconciliation is self-understanding of one's own conduct of everyday life and to strengthen the individual's agency to be able to lead together different life contexts. Based on the research results, individuals would need more advice and guidance on the possibilities of reconciling work and family in their daily lives.

Keywords: agency, conduct of everyday life, family, routines, work, work-family reconciliation.

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Työn ja perheen yhteensovittaminen	7
2.1	Teorioita.....	7
2.1.1	<i>Hallintateoria</i>	7
2.1.2	<i>Konfliktiteoria</i>	8
2.1.3	<i>Siirräntä</i>	9
2.2	Tutkimusta ohjaavat peruskäsitteet.....	11
2.2.1	<i>Subjektitieteellinen näkökulma</i>	11
2.2.2	<i>Perhe</i>	12
2.2.3	<i>Työ</i>	15
2.2.4	<i>Työn ja perheen yhteensovittaminen</i>	19
2.2.5	<i>Toimijuus</i>	21
2.2.6	<i>Arkielämä</i>	23
2.2.7	<i>Rutiinit</i>	26
3	Tutkimusaineisto	28
3.1	Aineiston keruu.....	29
3.2	Tutkimusmetodi - Grounded Theory	31
3.3	Aineiston analysointi	32
4	Tutkimustulokset.....	36
4.1	Auttavat rutiinit.....	36
4.1.1	<i>Aikataulut</i>	37
4.1.2	<i>Tukiverkostot</i>	44
4.1.3	<i>Rajapinnan hallinta</i>	46
4.2	Rutiineja ohjaavat tekijät	48
4.2.1	<i>Yksilöön liittyvät tekijät</i>	48
4.2.2	<i>Perheeseen liittyvät tekijät</i>	49
4.2.3	<i>Organisaatioon liittyvät tekijät</i>	50
4.3	Toimintamallien kehittäminen	52
5	Johtopäätökset ja pohdinta.....	56
	Lähteet	62
	Liite 1 Haastattelulomake.....	69
	Liite 2 Suostumuslomake.....	71

1 Johdanto

Pro gradu -opinnäytetyöni aiheena on työn ja perheen yhteensovittaminen. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset ovat tärkeitä nykypäivän työelämässä, jossa työn vaatimusten ja kuormittavuuden on koettu lisääntyneen. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Lapsiperhekyselyyn vuonna 2012 vastanneiden mukaan kaksi kolmesta työssä käyvästä vanhemmasta arvioi työnsä vaativuuden lisääntyneen viime vuosina ja peräti 40% oli huolissaan omasta jaksamisestaan vanhempana (Lammi-Taskula & Salmi, 2014). Tämä työelämän kuormittavuus on lisännyt haastetta työn ja perheen yhteensovittamisessa, sillä työelämän asettamat ehdot työn ja perheen yhteensovittamiselle tuntuvat olevan tiukat. Kaikki tämä vaatii yksilöltä yhä tehokkaampia ja suunnitellumpia keinoja yhdistää arkielämän eri sosiaalisia konteksteja. Suomen viime vuosien poikkeuksellisen alhainen syntyvyys haastaa myös miettimään työn ja perheen yhteensovittamista ja yksilöiden elämänhallintaa laajemmin yhteiskunnassa (Tilastokeskus, 2019). Syntyvyyden merkittävä lasku voi viitata siihen, että perheellistyminen ja sen myötä työn ja perheen yhteensovittaminen voidaan kokea liian haastavaksi.

Työn ja perheen yhteensovittaminen oli myös yhteiskunnallisessa keskustelussa ja päätöksenteossa näkyvästi esillä Sipilän hallituksen ohjelmassa (Valtioneuvoston kanslia, 2015). Tämä näkyi erityisesti suunnitelmassa toteuttaa Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma (Lape), jonka osana tavoiteltiin perheystävällisten työpaikkojen toimintamallien kehittämistä sekä käytäntöön viemistä (Ojanen, 2017). Hallitusohjelmien linjauksissa painottui lähinnä työn ja perheen yhteensovittamisen työpaikkatasoinen kehittäminen. Työn ja perheen yhteensovittaminen koskee myös muitakin perhe-elämän vaiheita kuin pikkulapsivaiheen. Yksilö voi joutua sovittamaan työtä esimerkiksi iäkkäiden vanhempiensa tai sairaan puolisonsa hoidossa. Ikääntyvien kansalaisten osuus suomalaisessa yhteiskunnassa kasvaa, ja tulevaisuudessa moni työikäinen joutuu yhä todennäköisemmin sovittamaan yhteen työssä käyntiä ja huolenpitoa ikääntyvistä vanhemmistaan. Tässä tutkimuksessa keskitytään kuitenkin tarkastelemaan työn ja perheen yhteensovittamista pikkulapsiperhe -vaiheessa.

Tutkimukseni viiter ryhmä on Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työajattomat työntekijät, jotka työskentelevät hengellisessä työssä. Tämän tyyppinen työ on poikkeuksellinen, sillä hengellisessä työssä työaika ei ole määritelty. Tutkimukseni tarkoitus on selvittää, millaisia arkipäivän rutiineja on kirkon työajattomassa työsuhteessa työskentelevillä, jotka yhdistävät työn ja pikkulapsiperheen konteksteja. Tarkoitukseni on myös kuvata vanhempien kokemuksia siitä,

miten he rakentavat arkirutiineja, mitkä tausta-asiat vaikuttavat tässä prosessissa sekä miten työn ja perheen yhteensovittamista voitaisiin edistää.

Tutkimuskysymykseni ovat:

- Miten yksilö kuvaa omasta näkökulmastaan hyödyllisiä rutiineja työn ja perheen yhteensovittamisessa?
- Mitkä tekijät yksilö kokee ohjaavan rutiinien rakentamista?
- Millaisia toimintamalleja voitaisiin kehittää, jotta yksilö kokisi työn ja perheen yhteensovittamisen helpommaksi?

Työni linkittyy kasvatopsykologiseen tutkimukseen, sillä siinä pyritään löytämään arkielämän toimintamalleja, joita yksilö kehittää kyetäkseen yhdistämään sekä työ- että perhekontekstit. Kasvatopsykologisen tutkimuksen yksi painopiste on juuri kasvun, kehityksen, oppimisen ja näiden ohjauksen tarkastelu yhteiskunnallisissa ja kulttuurisissa konteksteissa (Suorsa, 2018). Kasvatopsykologisesta näkökulmasta teoreettisena taustana nousee työssäni esille kulttuuri-historiallinen näkökulma, jossa korostetaan yksilön sosiaalistumista omaan ympäristöönsä sekä sen vaikutusta yksilön toimintaan. Juuri toimijuus, yksilön kyky johtaa omaa elämäänsä, on tutkimukseni keskeinen käsite, jonka kautta pyrin tarkastelemaan työn ja perheen yhteensovittamista.

Esittelen aluksi työn ja perheen yhteensovittamiseen yleisempiä teorioita ja aikaisempia tutkimuksia luvussa kaksi, jonka avulla lukija voi hahmottaa, mitä aiheesta on aikaisemmin tutkittu. Tämän jälkeen käyn luvussa läpi tämän tutkimuksen keskeisempiä käsitteitä ja avataan niitä erityisesti kulttuuri-historiallisesta teoriasta käsin. Grounded Theory -metodologiaa, aineiston keruuta sekä aineiston analysointia selostan luvussa kolme. Luvussa neljä käyn tutkimustuloksia läpi tutkimuskysymyksittäin runsaiden lainauksien avulla, joiden avulla avaan lukijalle aineiston sisältöä. Lopuksi johtopäätöksissä ja pohdinnassa tulkitsen tutkimuskysymysten tuloksia teorian pohjalta sekä esitän tutkimuksesta nousevia mahdollisia kehitysideoita työn ja perheen yhteensovittamiseen.

2 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työn ja perheen yhteensovittaminen voidaan määritellä perheen tarkastelemista suhteessa sen ulkopuolisiin järjestelmiin, toimintaympäristöihin, kulttuuriin ja yhteiskuntaan (Korvela & Rönkä, 2014). Erilaiset kulttuurit omine toimintaympäristöineen ja -tapoineen vaikuttavat myös osaltaan siihen, miten tällainen yhteensovittaminen voi tapahtua. Työtä ja perhettä myös painotetaan eri kulttuureissa eri tavoin. Voidaan puhua perhekeskeisestä tai työkeskeisestä kulttuurista.

Työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttaa myös yksilön toimijuus, joka muodostuu teoista, jotka suuntautuvat samaan päämäärään ja muokkaavat samaa kohdetta (Korvela & Rönkä, 2014). Arkielämässä yksilön kontekstien erisuuntaiset vaatimukset voivat olla erottavia, ellei hän kykenee johtamaan niitä yhteen. Työn ja perheen kontekstien yhteensovittamisen rakentaminen vaatii yksilöltä itseymmärrystä omasta arkielämästä, jotta hän toimijana pystyy rakentamaan itselle sopivia arkirutiineja (Dreier, 2016). Yksilön toimijuus on siten ikään kuin työkalu, jolla hän kykenee operoimaan yhteen kahta erilaista toimintaympäristöä. Olen tässä pro gradu -opinnäytetyössä tutkimassa juuri yksilön arkielämän toimijuutta ja sitä, miten yksilö sovittaa yhteen työ ja perheen konteksteja arkirutiinien rakentamisen kautta.

2.1 Teorioita

Työn ja perheen yhteensovittamista on tutkittu useilla eri tieteenaloilla, kuten psykologiassa, sosiologiassa ja johtamistieteessä. Tutkimukset ovat tuottaneet erilaisia teorialleja, joiden kautta on tutkimuksellisesti pyritty hahmottamaan tätä aihetta. Olen poiminut näitä malleista tutkimusten perusteella kolme yleisesti käytettyä mallia, jotka esittelen lyhyesti.

2.1.1 Hallintateoria

Hallintateoria (*engl. work-family border*), jossa työn ja perheen yhteensovittamista kuvaa teoria kahden eri elämänalueen välisen rajapinnan hallinnasta, esittelee kaksi erilaista strategiaa ohjata työn ja perheen yhteensovittamista (Rantanen & Kinnunen, 2005). Segmentaatiomallissa työ ja perhe nähdään toisistaan erillisinä elämänalueina, joita ei sekoiteta keskenään. Synergiamallissa puolestaan työn ja perheen yhteensovittaminen nähdään yhtenä kokonaisuutena, jossa eri

elämänalueet limittyvät. Segmentaatiomalli on ollut työelämässä vallitsevampi ajattelumalli ja tyypillisempi miehille kuin naisille. Tällöin perhe on nähty kuuluvan yksityiselämän alueelle, eikä siihen liittyviä asioita ole perinteisesti käsitelty työorganisaatiossa. Työn ja perheen välistä rajapintaa voidaan kuvata helposti läpäiseväksi tai läpäisemättömäksi (Rantanen & Kinnunen, 2005). Tällä pyritään ilmentämään sitä, miten asiat siirtyvät elämänalueelta toiselle, kuten yli-työt töistä kotiin tai lasten tarpeet kotoa töihin.

Hallintateoria avaa kiinnostavan näkökulman juuri toimijuus -käsitteen kautta tarkastelemiseen. Yksilö tarvitsee toimintakykyä voidakseen hallita työn ja perheen yhteensovittamista. Hallintateorian mukaan hänellä on tähän kaksi perusmallia: synergia tai segmentaatio, joissa elämäntekstien välistä rajapintaa hallitaan eri tavalla (Rantanen & Kinnunen, 2005). Nykyaikajan digitaalisessa tietoyhteiskunnassa toimitaan yhä enemmän synergia -mallin mukaan, jossa raja työn ja perheen välillä on joustava, jopa epäselvä. Työt tulevat helposti kotiin ja niitä voidaan jatkaa tietokoneen tai puhelimen kautta missä ja milloin vain. Tähän malliin helppo luisua ilman selkeää päätöstä. Rajaaminen puolestaan vaatii yksilön toimijuutta, jotta hän kykenee määrittelemään omaa tekemistä. Tätä teoreettista mallia on tutkittu laajassa, suomalaisessa verkkotutkimuksessa, jossa on selvitetty työn ominaisuuksien merkitystä työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. Tutkimuksen mukaan segmentaatiomalli on tärkeä työstä irtautumiselle ja työntekijän psyykkiselle elpymiselle (Kinnunen et al., 2016).

Tammelin (2009) on tutkinut työn ja perheen yhteensovittamista kahden palkansaajan perheessä Suomessa ja todennut, että raja työn ja kodin välillä on tullut yhä läpäisevämmäksi, mutta pääsääntöisesti vain työstä kotiin. Erityisesti tätä työn siirtymistä kotiin kokivat toimihenkilöt, johtavassa asemassa olevat, pitkää työaika tekevät sekä he, jotka kokivat kiirettä töissä. Etenkin työpäivän pituus ja kiireinen työrytmi aiheuttivat stressiä, joka siirtyi työstä kotiin (Tammelin, 2009).

2.1.2 Konfliktiteoria

Konfliktiteoria (*engl. work-family conflict*) tarkastelee vaatimuksia elämän eri osa-alueilla, jotka aiheuttavat konflikteja ja kuormitusta yksilölle. Työn ja perheen ristiriitateorioista eräs tunnetuin on Greenhausin ja Beutellin (1985) roolistressiteoria, joka määrittelee työn ja perheen välisen konfliktin eri elämänalueiden ristiriidaksi, jossa rooliodotukset työn ja kodin alueella

ovat yhteensopimattomat (Friedman & Greenhaus, 2000). Teoria tuo esille yksilön monirooliisuuden haasteet olla sekä työntekijä, puoliso että vanhempi, jolloin yksilön voimavarat tulisi riittää laajemmalle (Rantanen & Kinnunen, 2005).

Ojanen (2017) on tutkinut väitöskirjassaan työn ja perheen ristiriitoja, sairauspoissaoloja ja avioeroriskiä suomalaisilla palkansaajilla. Tutkimuksen mukaan työn ja perheen ristiriidat näyttävät kasautuvan ikävaiheeseen, jossa perheen perustamisen sekä lapsista huolehtimisen kysymykset, samoin kuin oman paikan vakiinnuttaminen työelämässä sekä urakehityksen edistämisen ovat ajankohtaisia. Eniten työn ja perheen ristiriitatuntemuksia oli korkea-asteen koulutuksen saaneilla naispalkansaajilla, joilla työn joustavuus ja autonomia kääntyvät perhe-elämää vastaan eli perhe joustaa työn ehdoilla. Työn ja perheen ristiriidat näyttävät lisäävät riskiä sairauspoissaoloja aiheuttaville terveysongelmille. Yhteys työn ja perheen ristiriitojen ja sairauspoissaolojen välillä voi syntyä aikapulasta, kuormituksesta tai läsnäolon puutteesta, epätasaisesti jaetuista kotitöistä tai puutteellisesta palautumisesta (Ojanen, 2017). Konfliktiteoriassa kaksi elämänaluetta nähdään kilpailevan yksilön erilaisista voimavaroista ja synnyttävän ristiriitaa niiden välille.

2.1.3 Siirräntä

Siirräntä teoriassa (*engl. spillover*) kuvaa tunteiden ja mielialojen siirtymistä tai läikkymistä työn ja perheen välillä. Tämä siirräntä voi olla luonteeltaan positiivista tai negatiivista. Teorian mukaan se mitä tapahtuu yhdellä elämänalueella vaikuttaa myös toiselle alueelle (Rantanen & Kinnunen, 2005). Siirrännän suunta voi olla joko työstä kotiin tai kotoa töihin. Positiivisessa siirrännässä työ- ja perherooleissa eletyt kokemukset ja niiden seuraukset voivat rikastuttaa toisiaan (*engl. enrichment* tai *positive spillover*) ja lisätä yksilön elämänlaatua, kuten tulojen, myönteisen minäkäsityksen tai sosiaalisten osallistumismahdollisuuksien muodossa (Kinnunen, Feldt, Geurts, & Pulkkinen, 2006). Negatiivisesta siirrännästä (*engl. work-family interference* tai *negative spillover*) puolestaan puhutaan, kun turhautuneisuuden ja pettymyksen tunteet yhdellä elämänalueella läikkyvät ärtyneisyytenä tai negatiivisena käytöksenä toiselle elämänalueelle, kuten työpettymykset voiman käyttöön kotona (Rantanen & Kinnunen, 2005). Positiivinen ja negatiivinen siirräntä eivät sulje toisiaan pois, vaan vanhemmat ja lapset voivat kokea niitä yhtä aikaa (Kinnunen et al., 2006).

Siirräntä voi olla myös ristikkäistä, kuten vanhemman tai puolison työpaineiden siirtymisen vaikutus kotiin ja muiden perheenjäsenten elämään (Rantanen & Kinnunen, 2005). Ilmiö on

helposti ymmärrettävissä läheisesti toisten kanssa elävien perheenjäsenten parissa. Yhden perheenjäsenen pahoinvointi vaikuttaa myös muihin. Tunteiden siirtyminen voi siis olla yksilön sisäistä tai yksilöiden välistä. Ympäröivän yhteiskunnan kulttuuri vaikuttaa tutkimusten mukaan ristikkäissiirrän suuntaan, sillä maissa, joissa sukupuoliroolit ovat tasa-arvoisempia, ristikkäissiirrantaa tapahtuu symmetrisemmin sukupuolten välillä (Westman, 2005). Siirrantä työn ja perheen välillä voi olla samanaikaisesti sekä positiivista että negatiivista ja molempiin suuntiin tapahtuvaa yksilön sisäisten tai yksilöiden välistä tunteiden siirtymistä elämäalueelta toiselle.

Tuija Vasikkaniemi (2013) on tutkinut vanhempien työn positiivisen ja negatiivisen siirrän yhteyttä 9–10-vuotiaiden lasten sosioemotionaaliseen hyvinvointiin äitien, isien ja lasten kokemanä. Tutkimustuloksen mukaan vanhempien työn negatiivinen siirrantä selittää suoraan lasten hyvinvointia, kun asiaa tutkitaan äitien, isien ja lasten vastauksista. Keskeisempänä selityksenä on tunteiden siirrantä, sillä etenkin negatiivisilla tunteilla on taipumus tarttua eli tunnetila siirtyy yksilöltä toiselle. Tutkimuksen mukaan äidit kokivat enemmän sekä negatiivista että positiivista tunteiden siirrantää, mikä voi johtua erilaisista rooli-odotuksista ja ruuhkatuntien kasautumisesta äitien vastuulle (Vasikkaniemi, 2013).

2.2 Tutkimusta ohjaavat peruskäsitteet

Tämän tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimii subjektitieteellisen psykologian lähestymistapa, joka on myös tutkimuksen metodologinen käsite. Muita keskeisiä teoreettisia käsitteitä, jotka ohjaavat tutkimuskohteen jäsentämistä ovat perhe, työ, työn ja perheen yhteensovittaminen, toimijuus, arkielämä ja rutiinit. Näiden käsitteiden avulla kokoon esiymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä, työn ja perheen yhteensovittamisesta, jota täydennän aineistolähtöisen analyysin tuloksilla.

2.2.1 Subjektitieteellinen näkökulma

Subjektitieteellinen lähestymistapa perustuu kriittisen psykologian teoriaan. Kriittinen psykologia arvosteleo perinteistä psykologiaa siitä, että se haluaa kontrolloida subjektia liiaksi tutkimustilanteessa, jolloin yksilö on pelkän kohteen asemassa tilastollis-kokeellisissa tutkimusasetelmissa (Silvonen, 1988). Subjektitieteellisen psykologian näkökulma puolestaan korostaa, että mitään ilmiötä ei voida tutkia irrallaan sosiaalista kontekstista vaan se tulee aina huomioida yksilön toiminnassa. Yksilö ei puolestaan ole pelkkä objektiivinen tutkimuksen kohde vaan aktiivinen merkitysten tuottaja, joka muuttaa ympäristöään ja jonka rinnalla tutkija kulkee (Holzkamp, 2012). Näkökulma nostaa esille yksilön toiminnan taustalla vaikuttavat sosiaaliset ja yhteiskunnalliset prosessit sekä yksilön toimijuuden, kyvyn liikkua erilaisissa konteksteissa. Subjektitieteellisen psykologian mukaan yksilö osallistuu aina omien olosuhteidensa ylläpitämiseen ja muuttamiseen (Suorsa, 2018).

Subjektitieteellinen lähestymistapa on kiinnostunut yksilön toiminnasta hänen arkielämänsä konteksteissa, joiden sosiaalisissa käytänteissä hän on osallisena (Dreier, 2016). Yksilö siis osallistuu ja on luomassa aktiivisesti omaa arkielämäänsä ja sen sitoumuksia. Omassa arkielämässään yksilö rakentaa erilaisia elämää helpottavia rutiineja sosiaalisten kontekstien välille (Dreier, 2016). Työn ja perheen yhteensovittamisen tutkiminen yksilön arkirutiinien rakentamisen kautta on tarkoitus hahmottaa juuri niitä keinoja, joilla yksilö pyrkii yhteensovittamaan elämässään erilaiset sosiaaliset kontekstit. Erityisesti tämä tutkimus keskittyy niihin yksilön toistuviin toimintoihin, joiden kautta arkielämän sosiaalisia konteksteja mukautetaan yhteen. Tutkimus keskittyy siis yksilön kykyyn kehittää omia toimintamallejaan siten, että hän kykenee

selviytymään mahdollisimman hyvin omasta arkielämästään ja sen erilaisista ja erisuuntaisista vaatimuksista.

Subjektitieteellisessä lähestymistavassa itse tutkimussuhde nähdään vuorovaikutustilanteena, dialogina, jossa subjektiiviset toimintaperusteet tehdään molemminpuolisesti ymmärrettäviksi (Silvonen, 2015). Tutkijan tulee pyrkiä katsomaan sosiaalista tilannetta subjektin, tutkittavan näkökulmasta ja omaksua hänen tapansa katsoa maailmaa. Jopa tutkija - tutkittava kahtiajaosta voidaan luopua ja ymmärtää tutkimuksessa mukana olevat henkilöt kanssatutkijoiksi, joiden mukana yhdessä arvioidaan tutkimushanketta sen etenemisen kaikissa vaiheissa (Suorsa, 2014). Tässä tutkimuksessa kanssatutkijuuden asetelmaa vahvistaa se, että tutkijana itse edustan samaa hengellisten työntekijöiden ammattiryhmää ja organisaatiota Suomen evankelis-luterilaista kirkkoa sekä samankaltaista perhetilannetta tutkimuksen kohdejoukon kanssa.

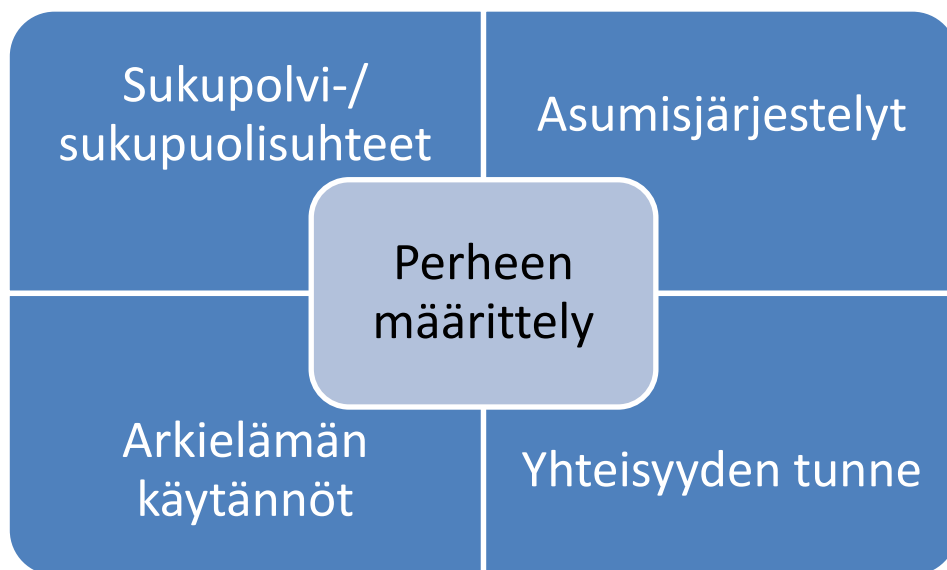
Subjektitieteellisen psykologian lähestymistapa liittyy Vygotskyn kasvatopsykologiseen perinteeseen ja tapaan hahmottaa yksilön ja ympäristön suhdetta tarkasteltaessa yksilön kehitystä sosiaalisessa kontekstissa. Vygotskyn mukaan tulisikin puhua persoonan ja ympäristön vuorovaikutteisena, dialektisena suhteena, jossa molemmat tekijät jatkuvasti muovaavat ja muuttavat toisiaan (Suorsa, 2018). Tällaisessa jatkuvasti muuttuvassa tilanteessa yksilön toimijuus, kyky elää aktiivisesti omassa sosiaalisessa kontekstissa, nousee merkittäväksi tekijäksi, jonka avulla yksilö suuntaa ja muokkaa omaa elämäänsä.

2.2.2 Perhe

Perhe on käsitteenä hyvin rikas ja monimerkityksellinen, johon historiallinen aika ja siinä vallitseva kulttuuri vaikuttavat. Perhekäsitykset ovat muuttuvia ja niiden voidaan kuvata aaltoilevan yhteiskunnan muutoksien mukana. Yhteiskunnassa tehdyt ratkaisut ja päätökset muovaavat perheen ajattelumaailmaa, ja perhe puolestaan pyrkii mukailemaan yhteiskunnan kehitystä (Jalilinoja, 1985). Perinteisesti perheen katsotaan muodostuvan ydinperheestä eli äidistä, isästä ja heidän yhteisistä, biologisista lapsista. Ydinperheen rinnalla on yhteiskunnassa monimuotoisia perhemalleja, kuten yhden vanhemman perheitä, etäperheitä, adoptioperheitä, uusperheitä ja samaa sukupuolta olevien puolisoiden perhe eli sateenkaariperheitä. Moninaisuutta synnyttää myös perhemuotojen ketjuuntuminen yksilön elämänhistorian aikana esimerkiksi avio- ja avoerojen kautta (Salmi & Lammi-Taskula, 2004). Tämä tarkoittaa sitä, että yksilö voi siirtyä

ydinperheestä yhden vanhemman perheeksi ja siitä edelleen uusperheeksi. Yksilö saattaa elää läpi samoja perhe-elämänvaiheita useamman kerran elämänsä aikana, kuten perheen muotoutumis- ja pikkulapsiperhevaiheen. Myös samassa perheessä elävillä voi olla erilainen käsitys omasta perheestään. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi uusperheen lapsella, joka laskee perheeseen kuuluvaksi muualla asuvan vanhempansa ja hänen mahdollisesti uuden perheensä. Tämä perhemuotojen kirjo kuvastaa sitä kokonaisuutta mitä liitetään yhteen keskusteltaessa työn ja perheen yhteensovittamisesta (Castrén, 2007).

Perhe voidaan määritellä monien eri lähtökohtien perusteella, kuten kotitalouden, sukulaisuusjärjestelyiden tai sukupuolisuhteiden mukaan (Salmi & Lammi-Taskula, 2004). Esittelen tässä tarkemmin neljä määritelmää, joiden perusteella perhe voidaan käsittää asumisjärjestelyiden, sukupolvi- ja sukupuolisuhteiden, yhteisyyden tunteen ja arkielämän perhekäytäntöjen mukaan (Kuvio 1).



KUVIO 1. Perheen määrittelyn lähtökohtia

Perheen muodostavat yhdessä asuvat avio- tai avoliitossa olevat tai parisuhteensa rekisteröineet henkilöt ja heidän lapsensa, jompikumpi vanhemmista lapsineen sekä avio- ja avopuolisot ja parisuhteensa rekisteröineet henkilöt, joilla ei ole lapsia (Tilastokeskus, 2018). Perhe katsotaan tämän määritelmän mukaan muodostuvan vain kahdesta sukupolvesta ja perhe muodostetaan nuorimmasta sukupolvesta alkaen. Lapsiperheitä puolestaan ovat perheet, joissa kotona asuu vähintään yksi alle 18-vuotias lapsi (Tilastokeskus, 2018).

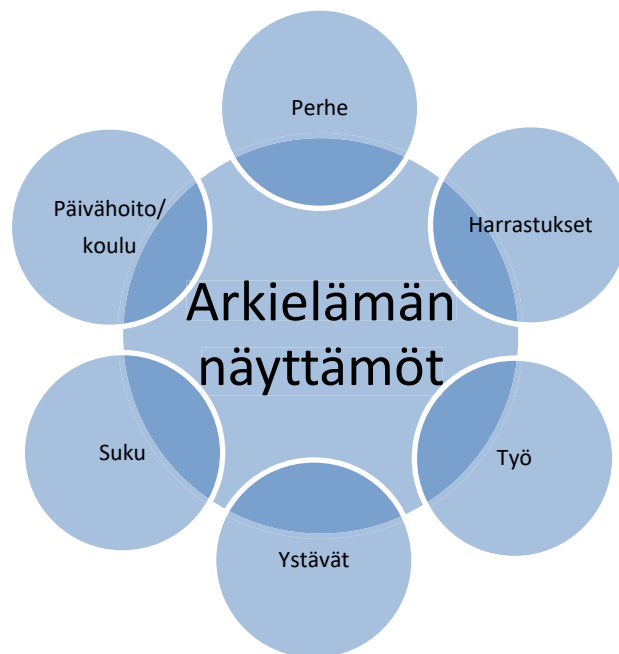
Perhe voidaan määritellä sosiaalisesti yhteisöksi, jossa on vähintään kahden perättäisen sukupolven edustajia, jossa lapset ovat keskeinen tekijä ja joka sitoo jäsenensä yhteisyyden tunteella (Jallinoja, 1985). Tämä määritelmä eroaa Tilastokeskuksen määritelmästä siinä, että perheeseen voidaan laskea useampia kuin kaksi sukupolvea ja näin käsitys perheestä laajenee kattamaan enempi ikäryhmiä. Toisaalta Jallinojan (1985) määritelmässä ei lainkaan tuoda esille yhdessä asumista, vaan sen sijaan perheen kytkee toisiinsa yhteisyyden tunne.

Perheen rakentavat myös perhekäytännöt, jotka vangitsevat arkielämän toiminnan, olemalla täynnä sääntöjä, muutosta, sujuvuutta sekä vaatimalla perheen jäseniä rakentamaan arkielämän käytänteitä suhteessa toisiinsa (Højholt, Juhl, & Kousholt, 2017). Tässä määritelmässä keskeiseksi perheen muodostavaksi asiaksi nousee erilaiset yhteiset toiminnot, perhekäytännöt, jotka sitovat perheen jäsenet yhteen arkielämässä. Tämä Højholtin ym. (2017) määritelmä nousee subjektitieteellisestä lähestymistavasta ja sen olennaiseksi tekijäksi nostetaan yhteinen sosiaalinen toimijuus ja toimintojen yhteensovittaminen suhteessa toisiin perheenjäseniin. Nykyaikaista perhe käsitystä kuvastaa moderni tiimiperhe, joka tasapainoilee familismin eli perhekeskeisyyden ja individualismin eli yksilöllisyyden välillä sekä kykenee mukautumaan ja muuttamaan käytäntöjään yhteiskunnan kehityksen mukana (Kaarti & Korvela, 2014). Toisin kuin agraariyhteiskunnassa luonnon ehdoilla elävässä, työn ja kodin yhdistävässä arjessa elävä nykyperhe sukkuloi erilaisten toimintajärjestelmien verkossa eli sovittaa yhteen työn, koulujen, harrastuksien ja kodin elämää. Moderni tiimiperhe, joka tiedostaa ruuhkavuosien olemassaolon ja varautuu kyseiseen ilmiöön yhdessä asioita suunnittelemalla, tekemällä kompromisseja arjessa sekä suorittamalla useita toimintoja samanaikaisesti (Kaarti & Korvela, 2014). Tiimiperhe osaa toimia dynaamisesti ja mukautua arjen muuttuviin olosuhteisiin. Nimenomaan tiimiperheen aikakäsitys on dynaaminen. Työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu perheenjäsenten yhteistoiminnalla ja -päätöksillä. Perhe osaa myös nostaa jokaisen perheenjäsenen erilliseksi yksilöksi, mikä näkyy muun muassa jokaisen omien harrastuksien ja intressien korostamisella.

2.2.3 Työ

Tässä tutkimuksessa työtä tarkastellaan kulttuurihistoriallisesta sekä työaikalainsäädännöllisestä näkökulmasta. Lainsäädännöllinen näkökulma avaa kirkon työajattoman työn käsitettä. Kulttuurihistoriallisesta näkökulmasta puolestaan työtä tarkastellaan yhtenä elämän sosiaalisena kontekstina.

Kulttuurihistoriallisen teoriaan perustuen yksilön arkielämään voidaan nähdä koostuvan erilaisista sosiaalisista konteksteista, kuten työstä, perheestä tai hoitopaikasta (Dreier, 2011). Työ on eräs yksilön keskeinen sosiaalinen konteksti, elämän näyttämö, joka on erilaisten kohtausten tapahtumapaikka (Suorsa, 2018). Yksilön erilaiset elämään liittyvät sosiaaliset kontekstit muodostavat hänen arkielämänsä näyttämöt (Kuvio 2). Työ on yksi elämännäyttämö, joka voi sisältää yksilölle erilaisia merkityksiä. Nämä merkitykset nousevat yksilön sosiaalisesta kontekstista ja kulttuuri-historiallisesta ajasta, arvoista ja käytänteistä. Työ voi olla yksilölle koko elämän sisältö ja keskeinen identiteetin osa, joka määrittelee esimerkiksi asuinpaikan, perhemuodon ja -rakenteen sekä elämän priorisoinnin. Toinen yksilö puolestaan pitää työtä ainoastaan keinona ansaita jokapäiväinen toimeentulo, joka mahdollistaa mukavan vapaa-ajan.



KUVIO 2. Arkielämän näyttämöt

Työpaikan käytännöt ja säädökset muokkaavat yksilön ajattelua, kuten käsitystä työajasta. Työajalliselle työntekijälle voi olla vaikeaa hahmottaa työajattoman työ käytänteitä, jotka yksilölle itselleen ovat muuttuneet normaaliksi tavoiksi toimia. Kirkon työajattomalle, hengellisen työn tekijälle voi olla vaikeaa erottaa elämässään elämän eri näyttämyöitä, vaan ne voivat menettää rajansa ja kuroutua yhteen. Tällöin yksilö voi kokea olevansa aina töissä tai työroolissa ja muut elämän näyttämyöt kapenevat.

Kulttuurihistoriallisen toiminnan teorian mukaan älykäs toiminta, kuten työ, rakentuu sosiaalisissa käytännöissä muotoutuneista toimintajärjestelmistä. Kulttuurihistoriallisen koulukunnan nimike liittyy siihen, että marxilaisen psykologian mukaan yhteiskunnalliset tuotantovoimat, kuten elinkeinon ja tuotantosuhdeiden eli sosiaalisten hierarkioiden ja järjestelmien, suhteessa elinkeinoihin määrittävät ihmisen tajunnan ominaislaadua (Gronow, Noro, & Töttö, 1996). Työssä yksilö toimii ulkoisessa maailmassa ja muuttaa sitä, mutta samalla myös hän itse muuttuu toiminnan myötä. Tässä tulee ilmi yksilön ja ympäristön dialektinen suhde, jossa molemmat muokkaavat ja muuttavat toisiaan. Myös vanhemmuutta voidaan pitää työntekijän pääomana, joka kasvattaa erilaisia verkostoja ja lisää elämän monimuotoisuuden ymmärtämistä (Jokinen, 2005). Kulttuurihistorialliselle näkökulmalle onkin tyypillistä ulkoa sisään, sosiaalisuudesta psykologiseksi kasvamista (Gronow et al., 1996). Työhön siis sosiaalistutaan työyhteisössä ja tässä prosessissa sekä työ että yksilö muuttuvat.

Modernissa yhteiskunnassa sitä vastoin uusi työn käsite perustuu työntekijän kantamalle yleiselle osaamiselle ja potentiaaleille, jotka ovat sulautuneet hänen kehoihinsa, joten hän itse on liikkuva, ajatteleva ja kommunikoiva pääoma (Pasanen, 2015). Yksilön pääomaa ovat hänen henkinen, sosiaalinen ja kognitiivinen kyvykkyys. Työ ei ole enää sidottua myöskään paikkaan tai tuotantovälineisiin, vaan siitä on tietoteknologian kehittymisen avulla tullut paikasta riippumaton. Tietotyöläinen kytkee ruumiinsa tuotantokoneistoon mobiililaitteen avulla ja siirtyy näin lepotilasta työhön (Paakkari, 2015). Tämä siirtyminen vapaa-ajalta työhön ja päinvastoin on käytännössä yhä helpompaa, joka hämää työn ja muun elämän rajoja. Kysymys on koko työ kulttuurin muutoksesta, joka näkyy monimutkaisten, kognitiivisia ja sosiaalisia taitoja vaativien työtehtävien lisääntyessä (Pasanen, 2015). Verrattuna aikaisempaan kulttuuri-historiallisen työn määritelmään, jossa korostui työyhteisö, on moderni työn määritelmä yksilökeskeisempi. Työntekijän tulee itse huolehtia omasta osaamisestaan, joka on hänen henkilökohtainen pääomansa työelämässä.

Työn uudella määrittelyllä pystytään kuvamaan myös osaltaan kirkon työajatonta, hengellistä työtä. Työpaikan epävirallisessa työaikakulttuurissa voi elää käsitys, jossa ajatellaan kutsumustyön tarkoittavan sitä, että työntekijä on koko työvuorokauden työnantajan eli seurakunnan käytettävissä. Tämä juontaa juurensa myös viime vuosisadalle, jolloin työntekijät usein asuivat työpaikollaan ollen aina töissä. Nykyaikana tämä tavoitettavuus mahdollistuu puolestaan uuden mobiiliteknologian avulla ja työajattoman työn rajaaminen hankaloituu. Rajaamaton työ voi kaapata helposti aikaa muilta elämän alueilta.

Tilastokeskuksen (2018) mukaan työ voidaan jakaa ansio- eli palkkatyöhön sekä palkattomaan työhön. Ansiotyö tarkoittaa työtä, josta maksetaan rahapalkkaa tai joka tuottaa yrittäjä- tai myyntituloa. Ansiotyötä voi tehdä myös palkansaajana jonkin yrityksen tai yhteisön palveluksessa (Tilastokeskus, 2018). Kaikkea työtä ei lasketa ansiotyöksi, kuten omien lasten hoitamista kotona, omaishoitotyötä, oman kodin rakentamista tai vapaaehtoistyötä.

Työ voidaan jakaa työajan perusteella säännölliseen eli tyypilliseen työaikaan ja epäsäännölliseen työaikaan. Säännöllisellä tai tavanmukaisella työajalla tarkoitetaan viikkotyötunteja, jotka henkilö normaalina työviikkona tekee päätyössään. Epäsäännölliseksi työksi puolestaan lasketaan tyypillisesti vuorotyö (Tilastokeskus, 2018). Työaika säätelee työaikalaki. Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä (Työaikalaki, 1996).

Normaalityöaika on kulttuurinen normi, joka on tuottanut yhtenäisen ajallisen säännönmukaisuuden ja elämäntavan (Anttila, Nätti & Väisänen, 2005). Työaika on standardoitu normaalityöajaksi eli viitenä päivänä viikossa maanantaista perjantaihin päiväsaikaan. Normaalisissa työajassa työskentely luo selkeän aikajärjestelyn, joka vähentää yksilön tarvetta organisoida itse omaa työaikaansa. Normaalityöaikajärjestely voi olla jäykkä toimintamalli, josta voi olla vaikeaa joustaa tai poiketa, ja joka hankaloittaa työn ja perheen yhteensovittamista. Toisaalta standardoitu työaika selkeine aikajärjestelyineen auttaa työntekijää rajaamaan työtä ja muuta elämää.

Työaika synnyttää rinnastuksen rahaan. Ajan rinnastaminen rahaan liittyy teollistumiseen, jonka myötä syntyi käsitys ajasta kvantitatiivisena hyödykkeenä ja arvokkaana rajallisena resurssina, jota voidaan jakaa, pilkkoa, myydä ja ostaa (Ukkola, 2016). Ajasta on tehty teollistumisen myötä yksi tuotannon osatekijä, jonka avulla työnantaja ostaa työtä ja osaamista työntekijältä.

Työaikalain ulkopuolelle on olemassa muutamia työtehtäviä, joita laki ei koske. Työntekijät, jotka suorittavat uskonnollisia toimituksia Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa, ortodoksisessa kirkkokunnassa tai muussa uskonnollisessa yhteisössä ovat työaikalain ulkopuolella (Työaikalaki, 1996). Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa työaikalakia ei sovelleta seurakunnan tai seurakuntayhtymän julistus-, kasvatus-, opetus-, lähetys- ja diakoniatyötä välittömästi tekevien viranhaltijoiden työssä (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-asetus, 1998). Tämä tarkoittaa sitä, että kirkossa työaikalain ulkopuolella ammattiryhmistä ovat virka-suhteiset seurakuntapapit, -lehtorit, kanttorit, diakonian viranhaltijat, lapsityönohjaajat ja lähetysseurakuntapapit.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon hengellistä työtä tekeviä työntekijöitä voidaan kutsua työajattomiksi työntekijöiksi. Työajattomuudella tarkoitetaan sitä, että työaikalain ulkopuolelle jääneillä kirkon työntekijöillä ei ole työtunteina etukäteen määriteltä vuorokautista tai viikoittaista työvuorolistaan merkittyä työaika, vaan heille määritellään pelkästään viikoittainen vapaa-aika kokonaisina vuorokausina (Rantama, 2016). Tämän kaltainen työ sisältää paljon työaika-autonomiaa eli työntekijä itse pystyy määrittelemään, milloin hän tekee valmistelevia töitä. Työajattomuus antaa myös mahdollisuuden joustaa työtehtävissä asiakkaiden tarpeiden mukaisesti sekä muuttaa toimintatapojaan. Toisaalta tämä aiheuttaa myös työn pirstaloitumista, sillä päivä saattaa jakautua useampaan työjaksoon siten, että työtunteja on sekä aamulla, päivällä että illalla (Rantama, 2016).

Työajattomassa työssä voi olla paljon työaika-autonomiaa ja silloin lähestytään työnajan henkilökohtaistumista, jolla tarkoitetaan luonnollista asennetta ja työyhteisön yhdessä jakamaa käsitystä työajoista yksilön omana asiana (Ukkola, 2016). Työntekijä voi rakentaa henkilökohtaista työaika erilaisten sosiaalisten kontekstien perusteella. Työntekijä, joka henkilökohtaistaa työaika perheen perusteella voi johtaa siihen, että työssä ollaan eri aikaa muun työyhteisön kanssa, jolloin yhteisten asioiden sopiminen voi olla vaikeaa.

Työajaton työ on tullut takaisin moniin muihinkin työorganisaatioihin. Vaihteleva työaika on ominainen jälkiteollisen työaikajäsennyksen tietotyöorganisaatioissa, mutta se ei kuvaa kattavasti koko työelämää (Ukkola, 2016). Normaalityöajan malli löysentää otettaan ja myös perinteisissä virastotyöpaikoissa, joissa on otettu käyttöön joustavia työaikajärjestelyjä. Työaika vaihtelee, koska työaika riippuu niin useista kontekstuaalisista ja muuttuvista tekijöistä. Nämä riippuvuudet tuottavat työaikojen vaihtelevuutta, mikä näkyy työaikojen henkilökohtaistumisessa.

Virallisen työaikasäätelyn rinnalla elää epävirallisuuksien säätelämä työaikainstituutio, jossa työaika säätelevät muun muassa arkiset käytännöt, olosuhteet, taloudelliset tavoitteet ja käsitykset ajasta (Ukkola, 2016). Organisaation virallisen työaikasäätelyn rinnalla voi elää epävirallinen työaikakulttuuri, jossa samanaikaisesti on olemassa erilaisia ajallisia vaatimuksia, järjestyksiä ja epäjärjestyksiä. Epäviralliset työaikakulttuurit voivat kehittyä monella tavoin, kuten vähitellen työpaikoille muodostuneita arkipäivän käytänteitä tai yhden yksilön määrittelemiä toimintatapoja. Arjen epävirallisista toimintatavoista ja rutiineista voi muodostua hyväksytyjä käytänteitä, vaikka ne poikkeavat virallisista työaikasäädöksistä (Ukkola, 2016).

Työn määrittelyminen subjektitieteellisestä teoriaperinteestä käsin ei mielestäni ole helppoa, koska selkeitä määrittelyjä kyseisestä asiasta on vaikea löytää. Tässä edellä olevassa käsitteen määrittelyssä olen koonnut teorioista erilaisia mahdollisia näkökulmia, joista myös työn käsitettä voidaan tarkastella. Seuraavaksi tarkastelen näiden kahden edellä määrittelemäni elämän osa-alueen, työn ja perheen, yhdistämistä yksilön elämässä.

2.2.4 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työn ja perheen yhteensovittamista (*engl. work-family reconciliation tai work-family interface*) voidaan kuvata erillisinä, toisiinsa suhteessa olevina näyttämöinä tai kohtauspakkoina. Yksilö yhdistää näitä elämän eri näyttämöitä kehityksen sosiaalisessa tilanteessa ja hakee perusteltua osallisuutta niissä (Suorsa, 2018). Tätä yksilön perusteltua osallisuutta voi selittää translokaalisuuden ja historiallisuuden kautta (Dreier, 2011). Translokaalisuus tarkoittaa, että yksilö liikkuu eri elämän näyttämöiden välillä, kuten perheen ja työn. Tämä liikkuminen vaatii erityisten taitojen kehittämistä, jotta kykenee yhdistämään onnistuneesti elämän erilaiset näyttämöt ja kulkemaan niiden välillä. Tästä esimerkkinä voisi olla se, miten vanhempi kykenee yhdistämään lapsensa neuvola- tai hammaslääkärikäynnit työpäivän lomaan, jolloin vaaditaan siirtymistä työkontekstista perhevelvollisuuksien pariin ja palaamaan taas takaisin töihin. Työn ja perheen yhteensovittamisessa yhdistyvät myös yksityisen ja julkisen elämän alueet. Perhettä on pidetty perinteisesti yksilön yksityisen elämän alueeseen, kun puolestaan työ kuuluu julkiseen elämän alueeseen (Forsberg, 2003). Työn ja perheen yhteensovittamista voidaan pyrkiä myös määrittelemään julkisesti, kuten lainsäädännön tai lehtikirjoitusten kautta.

Yksilön elämän näyttämöt muuttuvat ajan myötä ja myös historiallinen aika vaikuttaa siihen, millaisiksi nämä näyttämöt rakentuvat (Suorsa, 2018). Työssäkäyvän vanhemman elämän näyttämöt ovat erilaisia, kun eletään pikkulapsiperheen vaihetta tai kouluikäisten lasten vaihetta. Myös ympäröivä yhteiskunta ja sen muuttuvat käytänteet vaikuttavat elämän näyttämöihin. Tietoverkkojen kehittymisen myötä lisääntyneet etätöiden mahdollisuudet ovat häivyttäneet työ- ja perhe-elämän näyttämöiden erillisyyttä ja muuttanut niitä käytänteitä, joilla työ- ja perhe-elämä yhdistetään.

Työn ja perheen yhteensovittamisen määrittelyssä kulttuurihistoriallisesta näkökulmasta käsin voidaan käyttää myös kehityksen sosiaaliseen tilanteen käsitettä. Kehityksen sosiaalinen tilanne kuvaa laajasti yksilön sosiaalisten, materiaalisten ja instituutionaalisten suhteiden kokonaisuudeksi tietyssä elämän vaiheessa, johon tiivistyy yhteiskunnallis-historiallinen tilanne erilaisine käytänteineen, odotuksineen ja instituutioineen (Suorsa, 2018). Voidaan ajatella, että työn ja perheen yhteensovittamisen mallit ja käytänteet ovat syntyneet aina tietyssä yhteiskunnallisessa tilanteessa. Yhteiskunnan muuttuminen haastaa myös yksilöä muuttamaan käytänteitään, joten hän joutuu kyseenalaistamaan ja neuvottelemaan uudelleen ne tavat, joilla työn ja perheen yhteensovittaminen toteutetaan. Yksilö voi kokea kehityksen sosiaalisen tilanteen myös ristiriitaisena, josta hän pyrkii vapauttamaan itsensä uusien järjestelyjen avulla.

Työssä käyvä vanhempi joutuu asettamaan kyseenalaiseksi aikaisemmin toimineita työn ja perheen yhteensovittamisen ehtoja ja etsimään uudenlaisia ratkaisuja, jotka soveltuvat tämän hetken yhteiskuntaan ja työelämään. Samalla kun yksilö elää ja järjestelee asioita arjessa toimivammiksi, hän kehittää uusia käytänteitä tuleville sukupolville (Maunula, 2014). Juuri tällainen käytänteiden kyseenalaistaminen ja uudelleen neuvottelu kuuluu kehityksen sosiaaliseen tilanteeseen (Suorsa, 2018). Uusien käytänteiden luominen ja kehittäminen on tarpeellista, sillä työssäkäyvistä vanhemmista enemmistö kokee työn vaatimusten lisääntyneen viime vuosina, mutta työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt ja niiden hyödyntäminen ei ole riittävää (Lammi-Taskula & Salmi, 2014). Keskeistä työn ja perheen yhteensovittamisessa on, miten vanhempien aika ja voimavarat riittävät sekä työlle että perheelle. Seuraavaksi käsittelen yksilön toimijuutta ja sen merkitystä työn ja perheen yhteensovittamiseen.

2.2.5 Toimijuus

Toimijuuden (*engl. agency*) käsitteeseen liittyy vahva sosiaalinen näkökulma. Toimijuus on relaationaalista, yksilön kykyä hallita arkielämäänsä ensisijaisesti suhteessa toisiin ja siihen, kuinka elämää kuljetaan yhdessä läheisten toisten kanssa (Silvonen, 2015). Toimijuus toteutuu tietyissä sosiaalisissa ja kulttuurisissa rakenteissa, jotka mahdollistavat tai estävät yksilön toimintaa (Cheyne & Tarulli, 2005). Toimijuus voi olla siten joko avartuvaa ja laajentuvaa tai rajoittuvaa (Silvonen, 2015). Yksilön toimijuuden mahdollisuudet ovat aina rajatut, sillä hän toimii erilaisten sosiaalisten ja instituutionaalisten sääntöjen varassa.

Toimijuutta tarkasteltaessa ei havainnoida pelkästään yksilöä, vaan siinä tulee aina ottaa huomioon myös hänen sosiaalinen kontekstinsa eli erilaiset vuorovaikutussuhteet ja toimintaympäristö, kuten perhe, työ, ystävät ja jopa yhteiskuntajärjestelmä. Näin saadaan tarkempi kuva tutkittavan moniulotteisista elämäntilanteista sekä niihin liittyvistä ihmisistä ja asioista. Toimijuutta voidaan kuvata kykynä yhdistää elämän erilaisia näyttämyksiä, kuten työn ja perheen näyttämyksiä ja niiden sosiaalisten suhteiden verkostoa. Elämisen näyttämykset ovat kehityksen ja muutoksen mahdollisuuden paikkoja, joiden suuntaamisessa ja vahvistamisessa voi myös tutkija olla mukana (Silvonen, 2015).

Motivaatio on toimijuuden taustatekijä ja syy muuttaa ympäristön tarjoamat mahdollisuudet toiminnaksi sekä keino tavoitella yksilön elämänlaadun parantamista (Holzkamp, 2016). Subjektitieteellisestä näkökulmasta toimijuuden ymmärtäminen edellyttää kokevan yksilön näkökulman omaksumista (Silvonen, 2015). Toimijuuteen liittyy myös intentionaalisuus eli ulkoiisiin päämääriin kohdistuva tavoitteellisuus, joka suuntaa yksilön motivaatiota (Vanhalakka-Ruoho, 2015). Tämän lisäksi motivaatiota ohjaa toiminnan sosiaalinen merkittävyys ja seuraukset sekä poliittiset ja taloudelliset olosuhteet (Miettinen, 2005). Tutkittavan elämäntilanteesta tulee tarkastella hänen tilanteestaan käsin, hänen kanssaan, jolloin voidaan ymmärtää myös taustalla vaikuttavat henkilökohtaiset motivaatiotekijät (Silvonen, 2015). Yksilö tulkitsee ratkaisujaan aina omasta perspektiivistään, olivat olosuhteet ja tilanteet millaisia tahansa. Kokevan subjektin näkökulma on keskeistä sosiaalisen todellisuuden tutkimisessa subjektitieteellisestä näkökulmasta ja määrittää tutkittavan ratkaisuja toimijana.

Toimijuus vaatii aktivoituaakseen sijainnin ja se ottaa paikan sosiaalisessa todellisuudessa, kun yksilö liikkuu tilanteesta tai sosiaalisesta kontekstista toiseen (Dreier, 2011). Yksilö siis rakentaa toimijuutensa suhteessa kulloiseenkin sosiaaliseen tilanteeseen ja paikkaan. Tämä voi tulla näkyväksi esimerkiksi siten, että yksilö voi olla aktiivisuudeltaan erilainen toimija kotona kuin

työpaikalla. Yksilön toimijuus tulee puolestaan näkyviin hänen kykynään tehdä suunnitelmia, tavoitteita ja valintoja sekä itseymmärryksenä omista mahdollisuuksista (Højholt, 2015). Itseymmärrys ohjaa yksilöä rakentamaan oman arkielämänsä rutiineja, jotka helpottavat elämää (Dreier, 2016). Yksilön ymmärrys oman elämänsä huolenaiheista ja vaihtoehtoista erilaisissa käytännöissä ohjaa häntä omassa toiminnassaan. Tämä voi esimerkiksi ilmetä siinä, miten yksilö pystyy hahmottamaan oman elämäntilanteensa haasteita työn ja perheen yhteensovittamisessa. Itseymmärrys oman tilanteensa realistisesta hahmottamisesta ja erilaisten ratkaisujen löytäminen vahvistaa yksilön toimijuutta sekä arkielämän suunnittelua ja organisointia. Itseymmärrys on kontekstisidonnaista, sillä yksilön käsitys omasta tilanteestaan nousee siitä sosiaalisesta ympäristöstä, jossa hän elää (Dreier, 2016).

Toimijuus näkyy yksilön kykynä integroida jokapäiväisen elämän toiminnot ja asettaa ne suhteessa yhteiskunnallisiin merkitysjärjestelmiin, jotka vastaavat yksilön vaatimuksia (Jurczyk, Voß, & Weihrich, 2016). Tätä voi kuvastaa esimerkiksi vanhempien ratkaisut työn ja perheen yhdistämisessä. Suomalainen yhteiskunta tarjoaa vanhemmalle rajattuja mahdollisuuksia ja keinoja perhevapaajärjestelmän kautta mahdollistaa sekä työssä käynti että lapsista huolehtimisen. Yhteiskunnan arvomaailma heijastuu näissä laissa ja malleissa. Yksilö oman toimijuutensa kautta omaksuu ja hyödyntää näitä järjestelyjä ja sovittaa niitä omaan elämäänsä toimiviksi. Toimijuus on myös tilanteisesti ja sosiaalisissa kehyksissä toteutuvaa henkilökohtaisten, sosiaalisten ja kulttuuristen resurssien koostamista, joka tapahtuu kolminkertaisessa nykyhetkessä, sekä menneisyyden, nykyisen että tulevan vaikuttamana (Vanhalakka-Ruoho, 2015). Näin toimijuus liikkuu myös ajallisesti eri tasoilla ja vaikuttaa yksilön näkökulmien koostumiseen.

Yksilön toimijuuden kehittymisen mahdollisuuksia kuvastaa kuvaa Vygotskyn luoma käsite lähikehityksen vyöhykkeestä (*engl. zone of proximal development*) (Silvonen, 2015). Tällä termillä kuvataan niitä sosiaalisen suhteiden mahdollisuuksia, jonne yksilö voi kehittyä ohjattuna. Lähikehityksen vyöhyke tarjoaa potentiaalisen kehityssuunnan toimijuudelle, jonne yksilö ei yksin toimiessaan olisi kyennyt etenemään. Nämä kehityksen vyöhykkeet rakentuvat ihmisten välisinä suhteina, joita Vygotski kuvaa draaman käsitteellä vuorovaikutuksen näyttämöinä (Silvonen, 2015). Työn ja perheen yhteensovittamisen toimijuutta yksilö voi kehittää esimerkiksi esimiehen, työtoverin tai työnohjaajan opastamana, ja kasvaa tällä tavoin taitavammaksi hallitsemaan ja yhdistämään näitä elämän eri osa-alueita.

Työn ja perheen yhteensovittamisessa voidaan nähdä yksilön toimijuus myös sukupuoliroolien kautta, äitien ja isien toimijuutena. Traditionaalisessa yhteiskunnassa sukupuoliroolit ovat pitkälti määrittäneet sen, että työ on katsottu kuuluvan pääasiassa miehen, isän toimijuuden piiriin ja perhe naisen, äidin toimijuuteen. Nykyajan modernissa yhteiskunnassa, joka perustuu kahden palkansaajan perheeseen, on syntynyt uusi neuvottelun paikka, jossa sukupuoleen kytkeytyvät perinteiset käytännöt ja työnjako eivät ole itsestään selvyyksiä, vaan niistä on neuvoteltava puolisoitten yksilöllisten toiveiden pohjalta (Närvi, 2014). Näin yksilöiden tulee etsiä uusia, henkilökohtaisia, aikaisemmista poikkeavia vaihtoehtoja toteuttaa työn ja perheen yhdistäminen. Tätä uudenlaista, joustavien perhemallien luomista kuvaa myös modernin tiimiperheen määritelmä (Kaartti & Korvela, 2014). Vanhat perinteet ohjaavat toimintaa kuitenkin sitkeästi ja välittävät merkityksellistämisen tapoja sukupolvelta toiselle (Närvi, 2014). Toimijuus kytkeytyy aina sukupuoleen, luokkaan ja sosioekonomiseen taustaan, jolloin yksilöt toimivat yhä yhteiskunnallisessa kontekstissa, materiaalisessa todellisuudessa, diskursiivisten järjestysten ympäröimänä sekä suhteessa muihin toimijoihin (Ojala, Palmu, & Saarinen, 2009). Tiivistetysti sanottuna yksilön toimijuutta tulee aina katsoa laajempaan sosiaaliseen kontekstiin liitettynä, jotta ymmärretään mistä lähtökohdista käsin yksilön toiminta ohjautuu.

Työ ja perhe ovat yksilön keskeisempiä elämänalueita, jotka sisältyvät jokapäiväiseen elämään, arkielämään. Tätä arkielämän käsitettä avaan tekstissäni seuraavaksi.

2.2.6 Arkielämä

Arkielämän käsitteen (*engl. the conduct of everyday life*) määrittely subjektitieteellisestä näkökulmasta perustuu yksilön ja hänen elämänsä sosiaalisten rakenteiden ymmärtämiseen (Holzkamp, 2016). Yksilön arkielämä muodostuu erilaisista henkilökohtaisista sosiaalisista konteksteista, kuten perheestä, työstä, harrastuksista, koulu- ja hoitopaikasta, joiden välillä yksilö liikkuu päivittäisessä elämässään (Dreier, 2016). Merkittävää on arkielämän toimintojen keskinäinen yhteys, joilla on muodollista vaikutusta ihmisen elämään tietyllä hetkellä tai tiettyinä ajanjaksona (Jurczyk et al., 2016). Arkielämä voidaan ymmärtää jonakin, jota eletään yhdessä muiden kanssa tietyssä historiallisessa ja sosiaalisessa tilanteessa kohti määrättyjä tavoitetta (Højholt & Røn Larsen, 2015). Tämän määritelmän mukaan arkielämä ei siis olisi jotakin, joka

vain tapahtuu yksilölle sattumanvaraisesti, vaan siihen liittyy aina tietty suunnitelmallisuus. Arkielämän käsite laajenee yksilöstä käsittämään kokonaisuudessaan sitä toimintaa, mitä tapahtuu yksilön ja yhteisön välillä (Jurczyk et al., 2016).

Arkielämän käyttäytyminen voidaan ymmärtää ominaisina tapoina, joilla henkilö asennoituu suhteessa eri sosiaalisiin konteksteihin sekä keinoina, joilla hän järjestää edellä mainitut ulottuvuudet (Jurczyk et al., 2016). Tällaisia yksilön arkielämän tapoja voivat olla oma henkilökohtainen sosiaalinen aktiivisuus tai oma vaatimustaso. Yksilö voi päättää, millaista sosiaalista aktiivisuutta hän haluaa arkielämässään ylläpitää läheisiin, naapureihin, lasten hoitopaikkaan, kouluun tai omaan työyhteisöön. Myös yksilön oma vaatimustaso oman arkensa suorittamisesta voidaan nähdä eräänlaisena asennoitumisena tai tapana. Henkilö voi vaatia itseltään hyvää suoritusta ja onnistumista monilta elämän osa-alueilta tai hän voi valikoida jonkin osan, johon keskittyy enemmän. Nämä valinnat ovat erilaisia yksilöllisiä tapoja selviytyä omasta arkielämästään ja tehdä siitä merkityksellinen.

Yksilön arkielämän sosiaaliset kontekstit eivät ole pysyviä, vaan hän saattaa osallistua arkielämän erilaisiin sosiaalisiin verkostoihin joko säännöllisesti, satunnaisesti tai vain kerran (Dreier, 2016). Myös sosiaaliset ympäristöt vaihtuvat elämän eri vaiheissa ja niiden merkitykset voivat muuttua. Kotona vauvaa hoitava vanhempi elää erilaisessa sosiaalisissa ympäristöissä kuin kouluikäisen lapsen työssä käyvä vanhempi. Yksilö myös neuvottelee jokapäiväisen elämänsä käyttäytymisestä läheisten muiden kanssa, jotka jakavat osia siitä erilaisissa sosiaalisissa konteksteissa. Tällaisia tilanteita ovat tyypillisesti erilaiset tavat rakentaa yksilöllisiä työn ja perheen yhteensovittamisen ratkaisuja. Yksilö voi neuvotella erilaisista arkielämän tavoista kotona, työpaikalla ja laajemminkin oman tukiverkostonsa kanssa.

Jaetuilla sosiaalisilla konteksteilla on erilainen merkitys eri yksilöille ja heidän arkielämänsä muodostuvat erilaisista sosiaalisista ympäristöistä (Dreier, 2011). Jo saman perheen jäsenillä arkielämä muodostuu toisistaan eroavista sosiaalisista konteksteista, jotka voivat sisältää erisuuntaisia vaatimuksia. Nämä vaatimukset voivat olla erottavia, ellei yksilö kykene johtamaan niitä yhteen. Yksilön täytyy osata priorisoida arkielämänsä sitoumuksia ja käytänteitä, joihin hän osallistuu sekä jaksottaa aikaansa eri sosiaalisten kontekstien välillä (Dreier, 2016). Tällaista jaksottamista ja järjestelyä on arkipäivän rajaaminen työaikaan ja perheaikaan, jonka avulla vanhempi pystyy tehokkaammin hoitamaan eri elämänalueita ja sovittamaan niitä yhteen.

Pohjoismainen käsitys perheiden arkielämästä on, että he jakavat sen yhdessä, vaikka he elävätkin usein suuren osa arkipäivistään toisistaan erillään eri konteksteissa (Højholt et al., 2017). Tyypillisesti perheen aikuiset käyvät kodin ulkopuolella töissä ja lapset puolestaan viettävät suuren osan arkipäivästään päivähoidossa, koulussa ja harrastuksissa. Perheen yhteiseen arkielämään vaikuttavat myös muiden perheenjäsenten toimintakontekstit, joita ei ole yhteisesti jaettu (Dreier, 2016). Tällaisia jakamattomia arkielämän konteksteja voivat olla esimerkiksi puolison työn vaatimukset. Toisen vanhemman vaativa työ voi määritellä koko perheen arkea aina yhteisistä aikatauluista asuinpaikkaan saakka. Perheiden arki voi myös täyttyä tiiviimmillä tai löyhemmillä sidoksilla esimerkiksi harrastuksiin, jolloin arkielämässä on vähemmän joustonvaraa muutoksille. Pikkulapsiperheissä arkipäivän sujuminen vaatii vanhemmilta koordinoitua myös eri hoitoketjujen ammattilaisten kanssa, kuten päivähoidon ja koulun (Højholt, ym., 2017). Lapsiperheen vanhempi sovittaa siis yhteen omien sosiaalisten kontekstien lisäksi sekä lasten ja perheen yhteisten konteksteja aikatauluineen ja vaatimuksineen. Mitä enemmän sosiaalisia konteksteja yksilön arkipäivään liittyy, sitä suuremmaksi tulee haaste kyetä sovittamaan niitä yhteen. Elämän ruuhkavuodet kuvaavat juuri tätä lapsiperheellisen yksilön elämäntilannetta, jossa sosiaalisten kontekstien määrä lasten kautta on suuri. Vanhempi joutuu pienten lasten puolesta vastaamaan myös heidän arkielämänsä sosiaalisten ympäristöjen organisoinnista.

Modernisaation myötä arkielämä on yksilöllistynyt ja yksilön itsensä toteuttaminen ja autonomia on lisääntynyt. Tämä on aiheuttanut sen, että myös itsekontrollin, sosiaalistumisen ja itsetunnon merkitys arkielämässä on kasvanut (Jurczyk et al., 2016). Yksilö tulee itse osata yhä enemmän kontrolloida oman arkielämänsä toteutumista ja järjestää sen erilaisia sosiaalisia konteksteja. Työn ja perheen sosiaalisten kontekstien yhteensovittamisen helpottamiseksi yksilöllä on tarjolla uusia mahdollisuuksia, kuten osittainen hoitovapaa, joustava työaika ja etätyötä. Tämä vaatii yksilöltä myös toimijuutta, kykyä johtaa yhteen arjessa eri kompleksisia kokonaisuuksia elämän eri osa-alueilta sekä valmiutta tarttua uusiin toimintamahdollisuuksiin.

Ympäröivän yhteisön sosiokulttuurilliset mallit ja normit vaikuttavat yksilön elämäntähtäytteen muotoutumiseen. Arkielämän luominen modernissa ajassa johdonmukaiseksi ja järjestäytyneeksi kokonaisuudeksi, vaatii yksilöltä usein luopumista perinteisistä malleista ja arvoista (Jurczyk et al., 2016). Yksilö ei siis modernissa yhteiskunnassa työ- ja perhe-elämää yhdistäessään voi pelkästään turvautua edellisen sukupolven käytäntöihin, koska arjen sosiaaliset kontekstit vaatimuksineen muuttuvat yhä nopeammin. Tämä tulee ilmi palkkatöiden ja kotitöiden jakautumisessa. Maatalousyhteiskunnassa työ ja perhe kuuluivat saman elämänpiirin alueelle,

jossa työ jaettiin naisten ja miesten kesken (Castrén, 2007). Miesten siirryttyä ensin teollistuvassa yhteiskunnassa kodin ulkopuolelle ansiotyöhön, naiset jäivät kotiin hoitamaan lapsia ja vanhuksia. Modernin yhteiskunnan kahden palkansaajan perheissä sekä naiset että miehet käyvät palkkatyössä kodin ulkopuolella. Siten myös työn ja perheen yhteensovittaminen koskettaa arkielämässä molempia vanhempia.

Arkielämä voidaan kuvata myös jokapäiväisen elämän yksilöllisenä toimintajärjestelmänä (*engl. system of action*), johon integroidaan erilaisia tehtäviä (Jurczyk et al., 2016). Hyvin rakennetun toimintajärjestelmän avulla yksilö lisää tehokkuutta ja vapautta suhteessa sosiaalisen ympäristön vaatimuksiin, joihin hänen on vastattava sekä helpottaa oman elämänsä hallintaa. Tämä voidaan ymmärtää siten, että hyvin organisoitu arki tuo yksilölle ajallista säästöä ja selkeyttää ympäristön hänelle asettamia vaatimuksia. Näitä arkielämän toimintajärjestelmän sisältäviä toistuvia, jokapäiväisiä toimintoja kutsutaan rutiineiksi (Korvela & Rönkä, 2014). Tätä arkielämässä toistuvaa toimintaa tarkastelen seuraavaksi.

2.2.7 Rutiinit

Yksilön kehittämät toistuva toimintasarjat eli rutiinit säästävät aikaa ja tekevät arkipäivästä miellyttävämmän (Dreier, 2011). Rutiinit voidaan määritellä myös henkilökohtaisiksi järjestelyiksi, jotka perustuvat tietylle pysyvyydelle jokapäiväisessä elämässä ja yksilölliselle sopivuudelle (Dreier, 2016). Rutiinit syntyvät arkielämän ajallisuuden ulottuvuuteen liittyvään toistoon, jossa asiat toistuvat päivittäin, viikoittain tai harvemmissa sykleissä (Korvela & Rönkä, 2014). Lapsiperheen arkisiin rutiineihin kuuluvat usein päivähoitoon, kouluun ja työhön lähteminen ja palaaminen sekä ruokailu- ja nukkumaanmenoajat. Tähän sykliseen luonteeseen vaikuttaa myös yksilöä ympäröivän yhteiskunnan sosiaaliset käytänteet, kuten kauppojen, virastojen, koulujen ja päiväkotien aukioloajat (Hybholt, 2015). Toisaalta henkilökohtaiset järjestelyt voivat olla myös joustavia ja muuttua yksilön tarpeen mukaan (Dreier, 2016). Esimerkiksi perheen yhteiseen ruokailuaika voi olla liukuva tai joustaa muiden vaatimusten mukana. Rutiinit sisältävät myös syviä persoonallisia merkityksiä, jotka luovat tuttuutta ja turvallisuutta, kuten aikaisemmilta sukupolvilta perityt tavat, omat tai uskonnolliset rituaalit (Dreier, 2011). Tällaisia voivat olla tietyt ruuat tiettyinä päivinä, kotitöiden tekeminen määrättyinä päivinä, juhla-aikojen traditiot tai iltarukous nukkumaan mennessä.

Rutiinit voivat sijoittua eri elämän osa-alueille, kuten työhön sijoittuvia eli työkeskeisiä rutiineja tai perheeseen sijoittuvia eli perhekeskeisiä rutiineja (Jurczyk et al., 2016). Arvot määrittelevät rutiineja, joita yksilö rakentaa sen mukaan, mitä elämänaluetta hän painottaa elämässään enemmän. Tällaisiin painotusvalintoihin voivat vaikuttaa sosiaalisesta kontekstista nousevat asiat, kuten määräaikainen työsuhde tai perheenjäsenten terveys. Määräaikaisessa työssä oleva yksilö voi painostaa rutiineissaan työkontekstin merkitystä, jos hän haluaa osoittaa olevansa ahkera työntekijä ja saavuttaa vakituisen työn. Toisaalta yksilö, jonka läheinen perheenjäsen sairastaa vakavasti voi arkielämässään painottaa perhe-elämän rutiineja ja joustaa mieluummin työrutiineista. Usein työn käytänteet ovat muodollisempia, jäykempiä ja sisältävät tuloksellisuuden vaatimuksen (Dreier, 2016). Tästä seuraa usein se, että perhe joutuu joustamaan enemmän arkielämässä, koska sen aikataulut ovat vapaampia. Sekä suomalaisissa että ulkomaisissa tutkimuksissa on osoitettu, että työn ja perheen asettaessa toisilleen ristiriitaisia ajankäyttövaatimuksia, perhe saa antaa yleensä tilaa työlle (Lammi-Taskula & Salmi, 2014).

Arkielämään voi sijoittaa myös rutiininomaisesti myös lepoaikoja, jotka auttavat irrottautumaan käsillä olevasta hetkestä ja auttavat jaksamaan (Hybholt, 2015). Suomalaisessa työelämässä tällaisia hetkiä ovat tyypillisesti kahvitauot ja työmatkat, jolloin yksilö voi irtaantua hetkeksi työn vaatimuksista. Perhe-elämässä puolestaan rutiinin omaisia lepoaikoja voi olla päiväunet, musiikin kuuntelu, uutisten lukeminen, kävelylenkki tai TV:n katsominen. Myös mindfulness-menetelmä tietoisuusharjoituksineen tarjoaa yksilölle tällaista irrottautumista hetkeksi arjen vaatimuksista ja antaa mahdollisuuden keskittyä hetkeksi vain olemiseen.

Arkielämän rutiinit voidaan jakaa ajallisiin, paikallisiin ja materiaalsiin (Jurczyk et al., 2016; Korvela & Rönkä, 2014). Rutiinit voivat siis liittyä aikaan, kuten töihin tulo- ja lähtörutiineihin tai materiaalsiin, kuten vaatteiden tehokkaaseen järjestämiseen ja säilytykseen kotona. Oman arkielämän tehokkaiden toimintajärjestelmien rakentaminen vaatii itseymmärrystä, jotta yksilö pystyy muodostamaan itselle sopivia arkielämän rutiineja (Dreier, 2016). Toimivat rutiinit auttavat arkielämän hallinnassa ja vaativat yksilöltä toimintakykyisyyttä niiden rakentamiseen.

3 Tutkimusaineisto

Tutkimus on laadullinen tutkimus, jossa keskeistä on selvittää miksi ja miten jokin asia tai ilmiö on sekä pyrkiä ymmärtämään sitä (Lichtman, 2013). Tutkimusote on induktiivinen, jossa edetään yksittäisistä havainnoista yleisiin merkityksiin (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara, 2000). Tutkijan rooli on toimia ensisijaisesti tiedon kerääjänä ja analysoijana. Laadullisessa tutkimuksessa kaikki tieto myös suodattuu tutkijan ja hänen taustansa kautta, jotka osaltaan vaikuttavat analysointiin, kuten ikä, sukupuoli, kokemus ja tietotaito. Tutkijan puhdas objektiivinen ennako- asenne on tämän vuoksi mahdotonta (Lichtman, 2013). Tutkijan omat elämän kokemukset, kuten vanhemmuus ja sukupuoli, vaikuttavat työn ja perheen yhteensovittamisen ilmiön ymmärtämiseen ja tulkintaan, ainakin tiedostamatta. Subjektitieteellisessä lähestymistavassa tutkija pyrkii kuitenkin omaksumaan tutkittavan näkökulman, jopa niin, että tutkimussuhde nähdään vuorovaikutustilanteena, jossa tutkimukseen osallistuvat henkilöt toimivat kanssatutkijoina (Suorsa, 2014). Näin tutkija voi hyödyntää omaa taustaan haastattelutilanteissa ymmärtämällä tutkittavia ja heidän elämänkontekstejaan. Haastattelun keskiössä on kuitenkin tutkittavan näkökulma.

3.1 Aineiston keruu

Tutkimusaineistoni koostui viiden henkilön puolistrukturoidusta teemahaastattelusta. Tutkimukseni tavoitteena oli löytää yleisellä tasolla niitä rutiineja, jotka helpottavat työn ja perheen yhteensovittamista. Otos oli melko pieni, mutta toisaalta pyrin ottamaan huomioon sekä omat aloittelevan tutkijan taitoni että rajalliset aikaresurssini, ja pitämään aineiston pienenä ja hallittavana. Halusin varata aikaa myös itse metodin oppimiseen. Suhteellisen pienellä aineistolla pystyin paremmin opiskelemaan metodin hallintaa ja näin keskittymään myös analyysin laatuun. Tässä tutkimuksessa itse tutkimusprosessi, menettely, jolla tutkimustuloksiin päästiin on yleistettävissä (Mayring, 2007). Tulokset tarjoavat kuvan työn ja perheen yhteensovittamisesta kirkon työajattomassa työssä ja näiden viiden haastattelun avulla kuvaan, miten tähän työntekijäryhmään kuuluvat henkilöt yhdistivät työn ja perheen elämännäyttämöitä. Tutkimukseni alkuvaiheessa tein pilottihaastattelun, jossa testasin haastattelukysymyksiä sekä harjoittelin tutkimushaastattelun tekemistä käytännössä. Myös tämä haastattelu on mukana aineistossani, koska se tuotti mielestäni sopivaa materiaalia.

Otokseni koostui viiden naisen yksilöhaastattelusta, jotka edustivat ammatiltaan diakoniatyöntekijöitä, nuorisotyönohjaajia sekä pappeja. He jakautuivat iältään yhteen 30-35 -vuotiaisiin, kolmeen 36-40 -vuotiaisiin sekä yhteen 41-45 -vuotiaisiin. Haastateltavilla oli kaksi tai kolme lasta, joista nuorin oli alle kouluikäinen tai peruskoulun 1-2 -luokalla. Neljä henkilöä asui kaupungissa ja yksi maaseudulla. Tutkimukseen ohjautui kolme henkilöä organisaation sisäisessä tiedotteessa olleen kutsun kautta sekä kaksi haastateltavaa henkilökohtaisen kutsun avulla. Tutkijana yritin tavoittaa edes yhtä miestä mukaan tutkimukseen, mutta aktiivisista yhteydenotoista huolimatta en onnistunut tässä tavoitteessa.

Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa olin laatinut ohjailevia, väljiä kysymyksiä aiheeseen (Liite 1). Aihealueet olin muotoillut kokemuksiksi ja käytännöiksi, rutiineiksi ja toimijuudeksi, mahdollistajiksi ja esteiksi sekä organisaatioksi ja yhteiskunnaksi. Sopiessani haastattelua tutkittavan kanssa annoin jo ensimmäiset haastattelukysymykset. Näissä kysymyksissä pyysin haastateltavaa miettimään ennalta käytännön elämäntilanteen, jossa tutkittava kokee työn ja perheen yhteensovittamisen onnistuneen sekä sellaisen tilanteen, jossa hän puolestaan ei koe sen onnistuneen. Tämä etukäteiskysymys toimi hyvänä johdantona aiheeseen varsinaisessa haastattelutilanteessa ja auttoi tutkittavaa orientoitumaan tutkittavaan aiheeseen oman elämäkokemuksen kautta.

Haastattelutilanteet etenivät väljän kysymysrunгон avulla ja välillä tutkijana pyysin haastateltavaa tarkentamaan mielenkiintoisia ilmauksia tai kokemuksia. Tärkeää oli haastattelijana pystyä luomaan keskittynyt ja häiriötön tila, jossa haastateltava kykeni syventymään aiheeseen ja reflektoimaan omaa elämäänsä ehkä uudestakin näkökulmasta. Jokaisessa haastattelussa tämä häiriöttömyys ei täysin toteutunut, sillä välillä haastattelutilannetta häiritsivät ulkopuoliset tekijät ja välillä jouduin itse tekemään tarkennuksia tekniikan kanssa. Jokaisessa haastattelussa itselleni syntyi kuitenkin tunne, että olimme päässeet oleellisten kysymysten äärelle arkielämän rutiinien vaikutuksesta yksilön työn ja perheen yhteensovittamiseen. Parissa haastattelussa oli myös selvästi havaittavissa, että haastateltavalle syntyi uusia oivalluksia omasta, perheensä ja työyhteisönsä arkielämänsä toimintatavoista. Tämä oppiminen ilmeni uusien toimintamahdollisuuksien havaitsemisena ja niiden pohtimisena. Näin teemahaastattelusta syntyi myös oppimistilanne, jossa haastateltava pystyi uudesta näkökulmasta arvioimaan omaa arkielämäänsä.

Tutkijana olin asemoinut itseni haastattelutilanteissa kyselijäksi ja ihmettelijäksi, joka oli avoin haastateltavan kertomukselle eikä arvottanut vastauksia. Tosin litteroinnissa havaitsin, että en ollut täysin tähän kyennyt, sillä annoin muutamia ohjailevia kommentteja, kuten ”Tuo kuulostaa järkevältä.” Riittävän pitkän ajattelu- ja vastausajan antaminen haastateltavalle oli itselleni myös joissakin kohdissa haastavaa, enkä tutkijana kestänyt hiljaisuutta tarpeeksi pitkään vaan kiirehdin toistamaan kysymystäni tai varmentamaan haastateltavan keskeneräistä ajatusta. Toisaalta osasin tehdä myös hyviä tarkentavia kysymyksiä, kuten ”Tuo kuulosti mielenkiintoiselta, mitä tarkoitat?” Nämä tarkentavat vastaukset selkeyttivät minulle tutkijana tutkittavan ajatusta ja vahvistivat käsitystä mihin asiakokonaisuuteen vastaus liittyi. Tutkittavan ilmaisun tarkentaminen siis paransi haastattelun laatua ja helpotti myöhempää analysointia sekä paransi tulkin-tojen validointia eli vahvistamista (Kvale & Brinkmann, 2009).

Haastattelutilanteissa havaitsin, että aihe oli kaikkia tutkittavia voimakkaasti koskettava, sillä puhetta aiheesta riitti jokaisen haastateltavan kohdalla yli varatun ajan. Itselleni tutkijana oli tehtävänä myös pitää haastattelun aikataulusta huolta ja huomioida, että ehdimme käydä jokaisen teema-alueen läpi sovitun ajan puitteissa. Tämä onnistui mielestäni hyvin. Aikataulussa pysyminen toisaalta myös jäntevöitti keskustelua ja sekä tutkittavalla että tutkijalla riitti keskittymiskykyä sopivasti viimeistenkin tutkimuskysymysten läpikäymiseen.

3.2 Tutkimusmetodi - Grounded Theory

Tutkimuksen metodologia on Grounded Theory eli aineistolähtöisen analyysi tai ankkuroitu teoria, joka on eräs laadullisen tutkimuksen tutkimusmetodi. Aineistolähtöinen analyysi liittyy subjektitieteelliseen lähestymistavan perinteeseen, jossa lähtökohtana on nimenomaan yksilö, subjekti (Silvonen, 1987). Grounded Theoryn loivat Glaser ja Strauss, jotka teoksessaan *Discovery of Grounded Theory* (1967) määrittelivät aineistolähtöisen analyysin tavaksi ja keinoksi kehittää uusia sosiaalitieteellisiä teorioita (Silvonen & Keso, 1999). Tässä metodologisessa lähestymistavassa annetaan aineiston kertoa, mitä se pitää sisällään ja muotoillaan teoriaa sen pohjalta (Metsämuuronen, 2001). Tämä metodi on vastakohta teorialähtöiselle, perinteiselle tutkimustavalle, jossa sen sijaan valitaan ensin jokin teoria ja kerätty aineisto sijoitetaan aikaisemmin luotuun teoreettiseen malliin. Grounded Theory -metodissa ei siis ole tarkoitus testata olemassa olevia teorioita vaan kehittää teoriaa induktiivisella, yksittäisistä havainnoista yleistyksiin etenevällä tavalla (Kvale & Brinkmann, 2009). Grounded Theory -metodissa teoriaa tarvitaan kuitenkin aineiston tulkinnassa, jolloin aineisto saadaan käsitteelliseen muotoon tutkijan teoreettisen tulkinnan kautta (Silvonen & Keso, 1999). Tässä metodissa tutkija siis tulkitsee aineiston teoriaperustasta käsin ja samalla jäsentää tietoa. Omassa tutkimuksessani tulkitsin koodattua aineistoa tutkimukseen nostamieni käsitteiden kautta, jotka määrittelin kulttuuri-historiallisesta teoriasta käsin. Grounded Theoryn analysointitavassa aineisto voi koostua eri lähteistä, kuten haastatteluista, observoinnista, virallisista dokumenteista, videonauhoilta, sanomalehdistä tai kirjoista (Anttila, 2006). Tämän tutkimuksen aineisto koostui ainoastaan haastattelulähteistä.

Grounded Theory -metodissa on olemassa kaksi erilaista analysointimallia, Glaserin ja Straussin malli (1967) ja siitä edelleen kehittynyt Straussin ja Corbin malli (1996) (Silvonen & Keso, 1999). Käytin tutkimuksessani jälkimmäisestä mallia, jossa aineiston koodaus ja tulkinta tapahtuvat kolmessa vaiheessa: avoimena, aksiaalisena ja selektiivisenä koodauksena. Käyn seuraavaksi läpi nämä koodauksen vaiheet omassa tutkimuksessani.

3.3 Aineiston analysointi

Litterointi

Haastattelut nauhoitin matkapuhelimelleni äänitiedostoksi, josta siirsin ne kiinteän yhteyden kautta oman tietokoneeni muistiin. Tällä tavoin varmistin aineiston tietoturvaa. Matkapuhelimella nauhoittamisen koin helpoksi, sillä arkiesineenä se ei juurikaan kiinnittänyt huomiota haastattelutilanteessa pöydällä ja sitä oli myös helppo kuljettaa mukana. Haastattelun jälkeen litteroin tekstin, jossa samalla pystyin myös uudelleen perehtymään tutkimusaineistooni. Tein litteroinnin eli äänitallenteen kirjoittamisen tekstimuotoon mahdollisimman pian haastattelun jälkeen, jolloin vielä muistin hyvin haastattelutilanteen. Kirjoitin litteroituun tekstiin myös huomioita haastateltavan käyttäytymisestä tai ei-kielellisistä ilmaisuista, jos koin ne olevan merkityksellisiä tutkimuksen kannalta. Litteroinnin jälkeen luin haastattelun pari kertaa kokonaisuudessaan läpi ja muodostin kokonaiskuvan haastattelusta. Pilottihaastattelun, jonka tein ensimmäisenä testatakseni haastattelurunkoa, analysoin heti litteroinnin jälkeen. Ensimmäinen haastattelu oli myös harjoittelua itse haastattelusta ja haastattelijan roolista. Huomasin itse pilottihaastattelussa, että kiirehdin liikaa eteenpäin enkä antanut haastateltavalle riittävästi aikaa. Muut haastattelut olivat ajallisesti pidempiä, sillä tutkijana ymmärsin paremmin arvostaa hiljaisia hetkiä, jolloin tutkittava pohti kysymystä sekä pysähtyä tutkittavan mielenkiintoisten ilmaisujen äärelle. Grounded Theory -metodissa voidaan aineistoa kerätä lisää pitkin tutkimusta, ei pelkästään alussa. Tutkimuksen loppuvaiheessa voidaan tehdä täydentäviä haastatteluja, joilla täydennetään teoreettisia aukkoja argumentoinnissa (Hirsjärvi & Hurme, 2008). Itse en tässä tutkimuksessa tehnyt lisähaastatteluja.

Litteroinnin aloitin kirjaamalla haastateltavan yleistiedot: sukupuolen, ikäryhmän, työpaikan, ammattiryhmän, perhekoon sekä asuinpaikan. Loin haastateltaville omat koodit (H1, H2...), joita käytin litteroidessani heidän haastatteluvastauksiaan. Poimiessani tekstikatkelmia haastatteluista, ne identifioituivat näiden koodien mukaan, jolloin tutkijana tiesin, kenen haastateltavan vastauksesta on kysymys. Myös mahdolliset henkilöiden tai paikkojen erisnimet muutin yleisnimiksi, kuten lapsen nimen muutin tyttäreksi tai pojaksi ja tietyn seurakunnan erisnimen otin pois. Näin haastateltavien vastaukset pysyvät riittävän anonyymeinä eikä heitä voida tunnistaa tekstistä. Litteroituani haastattelut lähetin ne luettaviksi tutkittaville ja pyysin heitä kommentoimaan, jos tekstissä oli jotain, jota he halusivat täydentää tai korjata. Kaikki haastateltavat hyväksyivät litteroimani haastattelut ilman korjauksia. Näillä toimenpiteillä pyrin vahvistamaan tutkimuksen eettisyyttä.

Avoim koodaus

Analyysin aluksi hahmotetaan aineiston kokonaisuus ja luetaan tarkoin litteroitu teksti, muistiinpanot, haastatteluaineisto tai muu dokumentoitu aineisto. Tämän jälkeen avoimessa koodauksessa (*engl. open coding*) aineisto pilkotaan ensin osiin ja sen jälkeen koodataan yhtäläisyyksien ja erilaisuuksien perusteella, tekemällä aineistolle kysymyksiä ja käyttämällä jatkuvaa vertailua. Tällä tavoin muodostetaan kuvaukset eli konseptit, jotka toimivat alkuvaiheen otsikoina ja analyysin perusyksikkönä (Kvale & Brinkmann, 2009; Silvonen & Keso, 1999). Aineiston analysoiminen tapahtuu toisin sanoen koodaamalla aineistoa indikaattorien, kuten tekstikatkelmien, toiminnan tai käyttäytymisen avulla, jolloin haastattelumateriaalista alkavat nousta ne asiat, joita se pitää sisällään (Metsämuuronen, 2001).

Omassa aineistossani aloitin analyysin hakemalla vastauksia kolmeen tutkimuskysymykseeni. Nostin siis tutkimusaineistosta esille asioita, jotka vastasivat ensimmäiseen tutkimuskysymykseen: ”Miten yksilö kuvaa omasta näkökulmastaan hyödyllisiä rutiineja työn ja perheen yhteensovittamisessa?” Analyysin ensimmäisessä vaiheessa kokosin haastatteluista tähän kysymykseen vastaavia tekstipätkiä eli indikaattoreita. Jatkoin tekstien lukemista ja koodaamista tämän tutkimuskysymyksen perusteella niin kauan, että uusia indikaattoreita ei enää noussut haastatteluista. Samoin toimin kahden muun tutkimuskysymyksen kanssa. Avoimen koodauksen avulla siis muodostin tutkijana peruskäsityksen siitä, mitä tutkimusaineistoni karkeasti ottaen vastasi esittämiini tutkimuskysymyksiin.

Käytin analysointityössäni NVivo laadullisen aineiston analyysiohjelmaa, jonka avulla pystyin kokoamaan sopivat tekstikatkelmat tiettyyn luokkaan, kuten rutiineihin. Analyysiohjelman avulla näin helposti, mitä aineistoa olin saanut koodattua kuhunkin luokkaan. Avoimen koodauksen vaiheessa myös muutin luokituksia ja indikaattorit seurasivat helposti muutosten mukana.

Aksiaalinen koodaus

Silvosen ja Keson (1999) mukaan asioiden ulottuvuuksia ja seurauksia vertaamalla siirrytään konsepteista kategorisoimiseen eli luokitteluun (*engl. categorizing*). Aksiaalisen koodauksen (*engl. axial coding*) vaiheessa aineistoa kootaan yhteen uudella tavalla koodausparadigman eli työohjeen avulla, jossa keskitytään ilmiön kontekstiin, sen käsittelyyn ja käsittelyn seurauksiin (Silvonen & Keso, 1999). Koodatuista indikaattoreista luokitellaan kategorioita, jotka osoitta-

vat indikaattoreiden yhteneväisyyttä (Metsämuuronen, 2001). Tämä tarkoittaa sitä, että indikaattoreille pyritään löytämään yhteisiä nimittäjiä, joiden mukaan niitä jäsennetään suuremmiksi ryhmiksi, kategorioiksi. Koodausta jatketaan niin kauan, ettei aineistosta nouse enää uusia kategorioita (Kvale & Brinkmann, 2009). Tälle vaiheelle on tyypillistä tutkimuskäsitteiden erojen ja samankaltaisuuksien jäsentyminen (Silvonen & Keso, 1999).

Analysoidessani aineistoani eteenpäin pyrin luokittelemaan yhteen erilaisia rutiineja, joita olin haastateltavien vastauksista löytänyt. Yritin miettiä, mitkä asiat voisivat liittyä yhteen ja sopia samaan luokitukseen. Samassa tekstikatkelmassa saatettiin puhua useammastakin asiasta, joten osan indikaattoreista saatoinkin luokitella kahteenkin kategoriaan. Tässä vaiheessa aineiston analyysiä myös pilkoin laajoja kategorioita pienempiin alaluokkiin, jotka tarkensivat koodausta ja jäsensivät selvemmin aineiston sisältöä. Pilkoin aineistoa siis sekä pienempiin kategorioihin että yhdistin suurempiin kategorioihin.

Tätä koodausvaihetta helpotti NVivo -analyysiohjelman käyttö, jonka avulla pystyin siirtelemään helposti tekstikatkelmia eri kategorioihin ja myös yhdistämään niitä. Ohjelma auttoi aineiston hallinnassa, eivätkä koodatut tekstikatkelmat kadonneet uudelleen sijoittelussa. Myös ohjelman välitalennuksesta pystyin tarkistamaan edellisen vaiheen tilanteen ja tarvittaessa palaamaan siihen.

Selektiivinen koodaus

Lopuksi viimeisessä vaiheessa eli selektiivisessä koodauksessa etsitään kategorioita yhdistävää, koko aineiston pääteemaa, jota kutsutaan ydinkategoriaksi (Metsämuuronen, 2001). Ydinkategoria siis kiteyttää aineiston, ja kertoo mistä aineistossa on pohjimmiltaan kysymys. Kyse on koko materiaalin integroimisesta (Hirsjärvi & Hurme, 2008). Selektiivisessä koodauksessa kategoriat siis muunnetaan tarinan muotoon, joka antaa vastauksen tutkimusongelmiaan ja tiivistyy ydinkategoriana. Straussin koodausparadigma suuntaa tutkijan työskentelyä tutkimuksen sosiaalisen todellisuuden konkreettisten rakentumismuotojen paikantumiseen (Silvonen & Keso, 1999). Tämä tarkoittaa sitä, että Grounded Theory -metodissa syvennyttään myös sosiaalisiin konsepteihin, jossa ilmiötä tutkitaan, eikä irroteta sitä ympäristöstään. Tällä tavoin voidaan saada laajempaa käsitystä itse tutkittavasta ilmiöstä ja sen seurauksista huomioimalla se sosiaalinen todellisuus, jossa ilmiö esiintyy.

Silvosen ja Keson (1999) kuvaavat selektiivisen eli teoreettisen koodauksen rajaavan ydinkategoriaa käsite-indikaattori -mallin mukaisesti, jossa käsitteille pyritään löytämään yläkäsitteitä. Tällä tavoin teoreettinen koodaus pyrkii kiteyttämään aineiston yhden tai mahdollisimman harvan ydinkategorian muodostumiseen. Ydinkategoriaa tai ydinkategoriaryhmää kuvailtaessa voidaan puhua perustavista sosiaalisista prosesseista (*Basic social process, BSP*), jotka kuvaavat tutkittavan kohteen olennaisimpia piirteitä (Silvonen & Keso, 1999). Tämä merkitsee sitä, että ydinkategorian tulisi kiteyttää niitä sosiaalisia prosesseja, jotka kuvaavat ilmiötä ja sen muodostumista sosiaalisissa ympäristöissä. Grounded Theory -metodin tutkimuksellinen ydin on juuri teoreettisessa työssä, kohdetta koskevassa käsiteellisessä tulkinnassa.

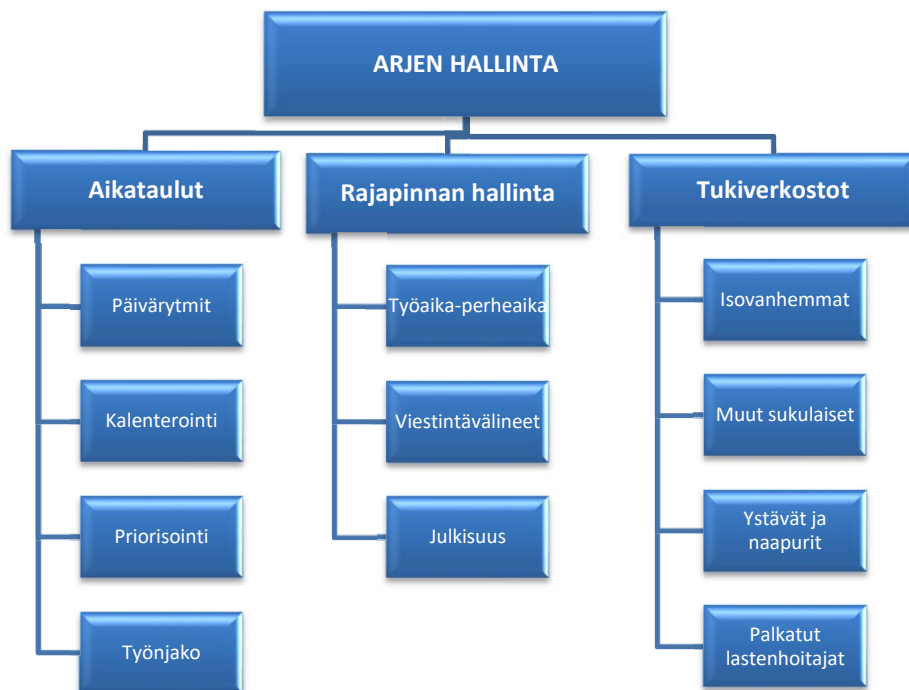
Omassa aineistossani koostin ydinkategoriat jokaiseen kolmeen tutkimuskysymykseen. Työn ja perheen yhteensovittamista kuvaavaksi auttavien rutiinien ydinkategoriaksi ja keskeiseksi sosiaaliseksi prosessiksi nostin arjen hallinnan, jonka puolestaan luokittelin aikatauluihin, tukiverkostoihin sekä työn ja perheen välisen rajapinnan hallintaan liittyviin rutiineihin. Aikataulut jäsentyivät edelleen ennakointiin, kalenterointiin, perheen työnjakoon, perheen viestintään, priorisointiin ja päivärytmiin. Tukiverkostot taas jakautuivat edelleen isovanhempiin, muihin sukulaisiin, naapureihin ja työtuttuihin. Työn ja perheen välisen rajapinnan hallinta puolestaan jäsenyi työ- ja perheajan rajaamiseen, viestintävälineiden käyttöön ja julkisuuteen. Nämä kaikki kuvasivat niitä työn ja perheen yhteensovittamisen rutiineja, joita yksilö oli arkielämässään rakentanut.

Perustavaksi sosiaaliseksi prosessiksi määritin arjen hallinnan, joka työajattomassa työssä edellytti ja mahdollisti haastateltavien sekä työn että perheen sovittamisen omaan arkielämään. Myös kaikki rutiinit vaativat organisointi ja kykyä johtaa omaa elämäänsä sekä työn että perheen näyttämöillä. Seuraavaksi esittelen aineistoa runsaasti sitaattien avulla, jotta lukijalla pysyy ymmärtämään, miten tutkijana päädyin tiettyihin johtopäätöksiin sekä arvioimaan itse tutkimustulosten uskottavuutta.

4 Tutkimustulokset

4.1 Auttavat rutiinit

Esittelen tutkimustuloksia tutkimuskysymyksittäin, joista ensimmäinen on: ”Miten yksilö kuvaa omasta näkökulmastaan hyödyllisiä rutiineja työn ja perheen yhteensovittamisessa?” Keskeisin työn ja perheen yhteensovittamista auttava rutiini on aineiston mukaan arjen hallinta, jota voidaan kuvata myös yksilön arkielämän organisointina. Tämä arjen hallinta pitää sisällään aikatauluttamista, tukiverkoston luomista ja niiden hyödyntämistä sekä työn ja perheen välisen rajapinnan hallintaa (Kuvio 3).



KUVIO 3. Työn ja perheen yhteensovittamisen rutiinit

4.1.1 Aikataulut

Ennakointi ja kalenterointi

Arjen aikatauluttaminen rakentuu asioiden ennakoimisesta ja tehtävien kalenteroinnista. Yksilö suunnittelee jo edellisenä iltana valmiiksi seuraavan päivän sekä omansa että perheen toiminnan ja näiden yhteensovittamisen.

Valmistaudun jo edellisenä iltana miettimällä oma se seuraavan päivän aikataulun ja lasten aikataulun. (H1)

Ennakointi vaatii yksilöltä myös joustavuutta muuttaa normaalia arkirytmää sekä tehdä virkistyä ja kotityötä lomittain työpäivän aikana.

Jos mää sovin sinne illalle sen kastekotikäynnin. Niin jos mää vaan hyvin organisoin kalenterini. Se tarkoittaa mahdollisesti sitä, että mää voin käyä päivällä kotona laittamassa ruuat ja laittamassa jotku pyykit koneeseen ja tekemässä jotaki. Niin siinä pystyy tehdä sellasia asioita, mitä ois tehny töitten jälkeen. (H3)

Työntekijät, joilla on päivystysluontoisia työtehtäviä joutuvat ennakoimaan enemmän lapsiperhearkea. Yksilö valmistelee edeltäpäin varasuunnitelman, miten toimia, jos tulee äkillinen työkuutsu ja puoliso on poissa kotoa. Tällöin yksilö joutuu ennalta suunnittelemaan, miten hän pystyy hoitamaan sekä työn että lapset.

Mää joudun miettiä sitte myös ton, että kun mää päivystän. Että mitä sitte? Et, jos tulee joku. Et pitää olla varasuunnitelma aina. Voi olla, että ei tuu yhtään mitään, mutta pitää olla varasuunnitelma, et jos pitää lähtee jonnekki tai jos soi puhelin. (H4)

Arjen palapelin kokoaminen vaatii etukäteissuunnittelua sekä perheen yksilöiden, perhekokonaisuuden että monipaikkaisen, työajattoman työn kannalta.

Kuka hakee mihin, minne? Kuka hakee mistä? Istuuko 5-vuotias koko illan auton takapenkillä, kun sisaruksia viedään. Vai onks ne jossain, josta mä haen ne, kun mä tulen jostain? (H4)

Työn hyvät rutiinit ja työtehtävien kalenterointi auttaa arjen suunnittelussa hyvissä ajoin. Työtehtävien ollessa tiedossa pitkälle etukäteen on siihen helpompi yhteensovittaa myös perheen menoja ja tarpeita.

Senku avaa läppärin ja sieltä sen meiän vuosikellon, niin sieltä näkyy jo nyt vuosi 2018 loppuun. Mää periaatteessa jo tiiän, mitä mää teen jouluna. Että kyllä musta tässä se suunnitelmallisuus on se kaiken a ja o. Sinänsä se (työvuorokalenteri) kiertää hamaan paruusi-aan se. (H4)

Myös perheen menojen ennakointi ja organisointi auttaa arjen hallinnassa ja työn ja perheen aikataulujen yhteensovittamisessa sekä pyytämään läheisiltä apua ennakoidusti. Myös isovanhemmat ja muut läheiset tarvitsevat aikaa ennakoida avuntarvetta.

Meillä on semmonen perhekalenteri, jossa on jokaiselle oma sarake ja sitte on vielä yhteinen sarake. Niin, siihen sitte kootaan, mitä on tulosa ja siinä yhteyessä puhutaan myös. Yleensä se tapahtuu viikonloppuna, sunnuntaina ehkä. Ja siinä sitte sovitaan, jos on jotain erikoisempia juttuja, että miten ne päivät saajaan sitte sumplittua ja tarviiko pyytää jonakin päivänä apua isoäidiltä ja papalta. (H5)

Niin käytännössähän se pitää viikko kerrallaan säätää ne työn menot siihen perheen menoihin. (H4)

Oman työpäivän aikatauluttaminen ja työtehtävien suunnittelu voi olla myös väljää ja alustavaa, jolloin aikatauluja on helpompi muuttaa vaihtelevien tilanteiden mukaan.

Mää harvoin sovin yleensä kotikäyntejä etukäteen. Että joskus ja joittenki ihmisten kanssa, kun mää tiä, että niillä on tarkat aikataulut tai jos sitte on uus ihminen tai muuta. Mutta yleensä mää vain meen. Kukaan ei tiiä, että mää just tänään olisin tulossa tasan kello kymmenen. Niin se on hirmu joustavaa sopia sitte perheen juttuja, mitä tulee päiväsaikaan, noita pakollisia tommosia käyntejä. (H5)

Joskus epäonnistuneet tilanteet työn ja perheen yhteensovittamisessa opettavat toimimaan toisin ja organisoimaan asioita jatkossa tarkemmin.

Oli päiväkodin joulujuhla. Ja mies oli hakenu ne kans suuraa päiväkodista ja äkkiä vaan syöttäny ja tullu. Ja mää tajusin, et kaikilla muilla lapsilla tiäkkö on kauniit juh lamekot ja meijän lapset on vielä niissä ketsuppiryynäsissä. Ja sit mä vaan itkin siellä sen koko juhlan, ko mää tajusin, et ei näin niinku kuulla mennä. Että se oli sellanen, et mää tajusin, et nyt mennään työ eellä ja perhe yrittää pysyä mukana. Siitäki oppii. Se oli varmaan mun toinen joulu, kun mää olin töissä. Et nyt kans sitä tietysti yrittää oppia tollaset lyömään kalenteriin paremmin. (H4)

Priorisointi

Yksilö voi laittaa asioita tärkeysjärjestykseen ja karsia mielestään vähemmän tärkeitä tehtäviä ja menoja. Työn ja perheen yhteensovittamista voidaan priorisoida joko perheen tai työn näkökulmasta. Yksilö, joka priorisoi elämänsä perheen näkökulmasta, jättää ensisijaisesti työtehtäviä tekemättä, jotta arkielämän sujuminen mahdollistuisi.

Sitte ko se laps on sairas, niin siinä kohtaa alkaa. No eihän siinä sitte, se on oltava kotona. On tietyllä lailla joutunu vähä kovettamaan, et mulla on oikeus olla. Et mää en voi jättää 5-vuotiasta sairasta kotia. Et se on työnantajan murhe, miten se hoidetaan sitte. (H4)

Toisaalta yksilö, joka on työkeskeinen, joustaa ennemmin työn ehdoilla ja perhe mukautuu tilanteeseen.

Että kun on töissä, niin siitä työstä pitää huolehtia hyvin. Ja perheen elämä sovitetaan myös sen työn mukaan. Että siinä vaiheessa, jos tuntuu, että ei pysty niitä oikeesti yhistämään, niin sillon pitää tehdä jotain ratkasuja. On se sitte lyhyempi työviikko tai joku vapaa tai mitä näitä nyt on. Mutta työ on sellanen asia, että kun saat palkkaa jostaki työstä, niin se pitää hoitaa hyvin. (H5)

Työnjako perheessä

Ennalta luotu työnjako perheessä auttaa rutiinitilanteiden sujumista, kuten siirtymistä aamulla kotoa päiväkotiin, kouluun ja töihin.

No, meille on muodostunu sillä tavalla, aamut esimerkiksi, että mää huolehin pienimmän hoitoon viemisen. Että lapset (koululaiset) lähtee aika itsenäisesti, että niitä ei tarvi sillä tavalla. Kohan nyt kattoo, että ne on heränny siihen mennessä, ko on ite lähteny töihin. Et mää huolehin sen aamun ja puoliso huolehtii sen iltapäivän hakemisen. (H5)

Lapsen sairastuessa yllättäen on työajaton työntekijä yleensä se, joka perheessä jää lapsen kanssa kotiin. Syynä tähän on joustava työaika.

Mää oon sillon meillä se, joka lähtee. Se on oikeestaan enempi sääntö kuin poikkeus ja mää oon myös sanonu. Ollaan sovittu, että päiväkodista tai koulusta soitetaan mulle, koska mää oon täällä ja mää pystyn yleensä paremmin joustamaan. (H5)

Vanhempi joustaa työstään äkillisesti sairaan lapsen ehdolla, mutta joutuu tekemään työt kuitenkin myöhemmin.

Meijän lapsella murtui sormi. No joo, seki oli kesken koulupäivän, että opettaja soitti mulle, että tällanen on tapahtunu ja pitää viä lääkäriin ja tuutko hakemaan. Mä olin töissä sillon ja mulla oli joku homma kesken. Mää sanoin, että mää teen sen. Menin sitte hakemaan lapsen koulusta ja käytin sen kipsattavana, ja sielä meni aika kauan. Ja sitte mää vein sen kotia ja tulin takasi töihin ja jatkoin. Et päivä vaan veny toisesta päästä, että mää sain tehtyä ne asiat, mitä mää olin aatellu sinä päivänä tehdä. (H5)

Osa haastateltavista puolittaa tarvittaessa sairaan lapsen hoitamista ja järjestee päivää niin, että molemmat vanhemmat pystyvät hoitamaan tärkeimmät työtehtävät.

Ja joskus tehään sellasii, et jos puolisolla tosi tärkeä kokous aamupäivän, niin hän käy sen ja sit tulee ja mää lähenki loppupäiväks. (H4)

Isommat lapset kantavat myös vastuuta perheen arkitöistä, jos vanhemmat ohjaavat heitä siihen. Myös lasten itsenäinen kulkeminen harrastuksiin auttaa perheen arjen toimintaa.

Et vähä niinku vastuuttaa sitä, että osaavat mennä, osaavat tehdä ja ku soitetaan, et nyt laitatte ruokaa ja syötte ja sitte hoijatte ittenne harrastuksiin, millä tykkäätte. (H3)

Kirkon työntekijän työaika painottuu usein viikonloppuihin ja juhlapyyhiin. Tämä tarkoittaa perheen työnjaon kannalta sitä, että puoliso hoitaa lapsia näinä aikoina yksin ja on vastuussa arjen ja juhlan sujumisesta kotona.

Puoliso oli vapun työreissulla. Ja mä laitoin viestiä, että ihan perseestä tää, että sää oot poissa, kun on loma. Sit mä yhtäkkiä, et niin... määhän oon töissä kaikki lomat, tollaset arkipyhät, kun on jouluku, kun on pääsiäinen, kun on helatorstai. Nehän ei oo mitkään automaattisia vapaita. Mää yhtäkkiä tosiaan tajusin sen, et niin, hänhän on tuota tehnyt 11 vuotta. (H4)

Perheen viestintä

Sujuva ja nopea viestittäminen perheen jäsenten välillä auttaa arjen sujumista etenkin muuttuvissa tilanteissa. Tärkeää on, että perheessä on ennalta sovittu, minkä kanavan kautta viestitellään. Usein elämän muuttuvia tilanteita järjestellään uudelleen päivän aikana perheenjäsenten ollessa omissa toimintaympäristöissään. Näin saadaan perheen arki toimimaan joustavasti ja muutoksista voidaan ilmoittaa ja sopia reaaliaikaisesti.

Tietenkin jotkin perheen WhatsAppi -ryhmät on hyviä yhteydenpitovälineitä. Ja tuota muut tämmöset tiedotuskanavat puhelin, tekstiviestit. Kyllähän on helpompi nykyään nopeasti sopia asioita uusiksi, jos tulee esimerkiksi jokin yllättävä tilanne. Yleensä ihmiset saa kuitenkin kiinni. (H1)

Päivärytmi

Haastateltavat rakentavat perheessään päivärytmejä ruokailun, lasten hoitoaikojen ja harrastusten sekä lepoaikojen avulla. Perheen yhteinen ruokahetki, joka yleensä on päivällisellä, on osan haastateltavien perheessä merkittävä arkirutiini. Yhteiset, säännölliset ruokailuajat ovat haaste-työkulttuurissa, jossa työaika ei ole rajattu, vaan työntekijä joutuu sitä rakentamaan ja rajaamaan itse. Perheen kokoontuminen säännölliseen, yhteiseen ruokailuun vaatii vanhempaa usein pilkkomaan työaikaansa siten, että käy työpäivän aikana välillä kotona ruokailemassa ja palaa sitten takaisin työtehtäviin.

Mikä on nykyaikana aika harvinaista ja meillä on säännölliset ruoka-ajat. Arkenakin pyritään siihen, että me koko perhe ollaan kello neljä siinä saman ruuan ääressä. Toki sitte mun työssä on sit omat haasteensa. Varsinkin meidän työkuultuurissa on se tilanne, että ihmiset tuleekin aika myöhäänkin töihin, koska vedetäänkin sitten suoraan iltaan asti. Niin mä oon rakentanut työssä sellasta rytmiä, että mä tuun aamusta, kun lapset on lähtenyt kouluun. Tai aikanaa, kun oli vieny päivähoitoon. Mä tulin heti aamusta kaheksaks tai yheksäks töihin. Tein töitä. Jos oli palavereita, niin pyrein pitämään ne sillä tavalla, että viimeistään 15.30 mä pääsen täältä lähteen. Ja mä meen kotiin. Me syödään. Ja voi olla, että mä heti sitte ruuan jälkeen joudun suoraan lähtemään heti sit viideks takasin. Mutta se oli sellanen asia, mitä mä halusin (painottaa puheessaan) tehdä. (H2)

Meillä pijetään kiinni esimerkiksi ruoka-ajoista, että on päivällinen ja se pyritään syömään kaikki yhesä. Mikä ei aina tietenkään toteu. Et jos oon töissä, niin oon töissä ja lämmittelen sitä ruokaa itelleni myöhemmin. Mutta kuitenkin jotku sellaset, yritetään pitää kiinni. (H5)

Pienten lasten hoitoajat määrittelevät merkittävästi perheen päivärytmiä. Lapsi viedään päiväkotiin aamulla normaaliin hoitoaikaan kello kahdeksan ja vanhempi lähtee siitä omiin työtehtäviinsä.

Se on menny niin. Ko mun ei tarvi lähteä niin aikasin töihin. Et mää oon yleensä puoli yheksän kieppeillä täällä. Lapsen hoitoaika alkaa kaheksalta ja sitte mää kaheksan, puoli yheksän vien sen. (H5)

Myös vanhemmat, jotka tekevät molemmat epäsäännöllistä työaika, haluavat lapselle säännöllisen päivärytmin, eivätkä ole hakeneet hänelle paikkaa vuoropäiväkotiin. Heille tämän ratkaisun mahdollistavat isovanhemmat, jotka voivat tulla hoitamaan lasta silloin, kun vanhemmat ovat töissä ja päiväkoti suljettu.

Me ollaan koettu niin, et koska mummot sen mahdollistaa, niin me ollaan koettu parhaammaks, et lapsella on kuitenkin säännöllinen arki. Et se on ollu päiväkodissa maanantaista perjantaihin noin kaheksasta neljään, oli mikä tahansa. (H3)

Lasten harrastukset aikatauluttavat perheen arkea sekä vaativat vanhemmalta joustavuutta ja organisointikykyä rakentaa perheen päivärytmiä. Myös työtä voidaan sovittaa yhteen lasten harrastusten ehdoilla.

Olla sillaa mukana, etenki ko on sen tyyppiset lapset..... että niiden ei tulis itseksensä välttämättä... Ne tykkää harrastuksista ja haluaa niis olla. Eihä tää nyt kauheen suuri city oon, mutta mää en silti tykkää ajatuksesta, että 9-vuotias polkis tuolla keskustassa pyörällä, menis joittenki huilutavaroitten kanssa, polkis tuolla. Niin mää miehuummin säädän sen niin, että mää nyt vielä kuskaan. Ja tavallaan nythän se mahdollistaa sen. Ja sit, jos mulla on joku, joka pitää kirjottaa, joku toimituspuhe tai jotain. Niin sit mä pystyn sen pätkästä tossa ja mennä ja viedä lapset ja laittaa niitä nukkumaan ja sit vaikka jatkaa sen siinä. (H4)

Haastateltavien päivärytmiin kuuluu myös lepohetkiä, jolloin saadaan tauko ansio- ja kotitöistä. Lepohetki saattaa olla aika oman harrastuksen parissa, joka vie ajatukset pois työstä. Liikunnan omana päivittäisenä lepoetkenä oli sekä hetki olla yksin että keino irtautua konkreettisesti työtä jättämällä puhelimen kotiin. Tällöin ei tule houkutusta vastata puheluihin tai viesteihin.

Et mulle urheilu ja liikunta ja lenkki on sellanen tavallaan, et mua ei sit saa kukaan kiinni siinä tilanteessa. Ja semmosta. Et sen huomaa, et mä voin itseni pitää työstä erossa. Mut sit huomaa, et jos on kotona, niin se perhe ei estä mua vastaamasta työpuhelimeen. (H2)

Käsityöt, etenkin neulominen, on tapa levätä ja keskittää ajatuksensa hetkeksi vain konkreettiseen käsillä tekemiseen. Käsityön mukana kuljettaminen on helppoa ja sitä voi sopivana hetkenä tehdä tovin ja jatkaa seuraavana sopivana ajankohtana.

Mut ko tuo käsityöt on kauheen hyvä, et siinä riittää kymmenen minuuttia. Ja ko sen voi alottaa periaatteessa millon vaan ja lopettaa millon vaan. Et sitä pystyy... Et se on kyllä mulle sitte, millä mää nollaan päätä sitte. (H3)

Neulomisen avulla lepääminen sopii pikkulapsiperhe vaiheeseen juuri sen takia, että keskeytykset eivät haittaa tai häiritse sen tekemistä. Käsityön pariin ajatuksia nollaamaan voi palata helposti seuraavalla kerralla ja jatkaa joustavasti siitä, mihin edellisen kerran jäi. Ajallisesti käsitöiden tekeminen sijoittuu iltaan. Jopa myöhäisiltä, jolloin lapset ovat menneet jo nukkumaan.

Se on myös sitä sitte, ko lapset nukkuu kotona, niin hetken istuu ja pystyy tsitsitsitsi (neuloa). Se on paljo helpompi kuin kirja tai joku jää niin kesken. Tuo on niin, sen tavallaan pystyy. Se on niin käytännöllinen harrastus tähän elämänvaiheeseen. (H4)

Käsitöiden tekeminen voi tarjota vanhemmalle myös oman ”henkisen tilan”, jolla voi olla myös fyysisesti oma paikka kotona. Neulominen on arkinen rutiini, jota yksilö toteuttaa säännöllisesti.

Mä oon kauheen hyvä siinä, ko mää oon niin laiska kotitöissä. Et mulla ei oo mitään ongelmia jättää kotitöitä tekemättä. Et sitte mulla on oma nojatuoli, missä istutaan ja neulotaan... Joka päivä pitää keretä istua siihen nojatuoliin neulomaan. (H3)

Päivittäiset lepo hetket voivat olla myös konkreettista lepäämistä ja voimien keräämistä kesken arjen tehtävien. Lepohetkeksi yksilö voi siirtyä fyysisesti työympäristöstä kotiympäristöön, jossa lepääminen tapahtuu.

... mää oon nyt viimisen puolen vuoden aikana joka päivä nukkunu päiväunet (naurua). Kyllä mulle kuuluu. Sillon ku mää meen kotia, yleensä sillon päivällisen jälkeen, jos nyt ei oo erityinen meno jonneki, niin mää pistän sohvalle pötkölle. Kyllä. Joskus, kun oon ollu nyt huonossa kunnossa, niin oon käyny kesken työpäivän nukkuun sellasen varttitunnin kotona ja tullu sitte jatkaan. (H5)

4.1.2 Tukiverkostot

Isovanhemmat ja muut sukulaiset

Isovanhemmat ovat lapsiperheen tärkein tukiverkosto työn ja perheen yhteensovittamisessa. Kaikilla haastateltavilla isovanhemmat auttavat lasten hoitamisessa. Joillakin se on useamman kerran viikossa, toisilla taas satunnaista. Isovanhemmat voivat hoitaa sairasta lasta, jolloin vanhempien ei tarvitse olla poissa töistä. Pienet koululaiset voivat mennä koulun jälkeen isovanhempien luokse, jotta heidän ei tarvitsisi olla yksin kotona siihen saakka, kun vanhemmat palaavat töistä. Lapsen hakemista päiväkodista tai lasten kuljettamista harrastuksiin voidaan delegoida isovanhemmille.

Meillä on molemmat vanhemmat niinku asuu samalla paikkakunnalla ja ovat eläkkeellä ja ovat vielä sillä lailla. Pystyvät hakeen lasta päiväkodista ja hoitaan ja huolehtiin ja viedä harrastuksiin ja näin. (H3)

Isovanhemmat koetaan apuvoimiksi, joihin voi turvautua, kun työn ja perheen yhteensovittaminen on pulmallista. Ongelmia aiheuttavat yleensä ajalliset haasteet, sillä kaikkien pakollisten tehtävien hoitamiseen ei yhden tai kahdenkaan ihmisen aika riitä. Isovanhempien mahdollisuus tulla avuksi lapsiperheen arjen kiireeseen voi myös aiheuttaa sen, että vanhempi ei aina organisoiki kaikkia päivän aikatauluja loppuun asti, jolloin hän huomaa, että ei pysty yksin suorittamaan niitä kaikkia. Tällöin lasten hoitoon liittyviä tehtäviä voidaan delegoida isovanhemmille äkillisestikin kesken päivän.

Toisaalta se on kauheen hyvä, et meillä on se säätövara. Mut sit se välillä vähä ehkä tekee tällasen huolettomaks, että ei aina mieti loppuun asti. Et kuis tää meni? Et sit en tiiä, miten meijän arki menis, jos meillä ei ois isovanhempia. (H3)

Naapurit ja palkatut lastenhoitajat

Lapsiin liittyviä velvollisuuksia voidaan jakaa myös naapureiden kanssa. Arjen rutiineja, kuten lasten kuljettamisia harrastuksiin tai kouluun pystytään sovittamaan yhdessä. Myös toisen perheen lapsia voidaan hakea päiväkodista tarvittaessa.

Meillä on tässä naapuristossa perhe, jonka kanssa vuoronperään autetaan näissä arjen järjestelyissä, kuskauksissa ... kouluun liittyvissä asioissa. Esimerkiksi, jos on kovat pakaset, voidaan sopia, että vieppä sinä lapset kouluun, niin minä vien huomenna tai jotain muuta vastaavaa. (H1)

Tutkimuksessa yksi haasteltava mainitsi käyttäneensä palkattua lastenhoitajaa työn ja perheen yhteensovittamiseksi. Tähän turvauduttiin, kun omasta lähipiiristä ei juuri sillä hetkellä löytynyt ketään, joka olisi voinut tulla apuun lasten hoidossa.

Että on ollu tosiaan tänäkin keväänä sellasia, että mun vanhemmat oli kaks viikkoa reissussa, mun miehen isä oli mökillä yhtä aikaa, mun veli oli reissussa, mun puoliso oli viis päivää (pois). Et se oli kyllä semmonen viikko, et siinä sai miettiä, et mites tehään. Mut itse asiassa loppupeleissä ensimmäistä kertaa ikinä palkattiin meille lapsenvahti. Et semmosta korttia meidän ei oo vielä tarvinnu. Vielä tähän asti ollaan saatu se palapeli oman perheen ja oman suvun voimin. (H4)

4.1.3 Rajapinnan hallinta

Raja työn ja perheen välillä voi olla joustava tai luja. Yksilö, jolla raja työn ja perheen välillä on joustava, integroi työn ja perheen vaatimuksia ja organisoii aikataulujaan joustavasti.

Ja sit, jos mulla on joku, joka pitää kirjottaa, joku toimituspuhe tai jotain. Niin sit mä pystyn sen pätkästä tossa ja mennä ja viedä lapset ja laittaa niitä nukkumaan ja sit vaikka jatkaa sen siinä. (H4)

Töitä voidaan tuoda kotiin tai lapsi ottaa mukaan töihin. Yksilö käyttää joustavaa rajaa työn ja perheen välillä mahdollistaakseen sekä lapsista että työtehtävistä huolehtimisen.

Että siinä vaiheessa ollaan oltu siellä kotona jo aika kauan. Myös että se laps pääsee sieltä sitte pois ja viihtyy sitte paremmin yhden päivän vieraassa paikassa tai muualla kuin siellä. Siellähän se sitte kinuaa koko ajan multa jotaki. Sit ku mää tuun sen kanssa tänne (työpäikälle), niin mulla on kaikki valamiina. Ei tarvi raahata mitään työtä. Kyllä mää yleensä tuon sen sitte tänne. (H5)

Yksilö joutuu neuvottelemaan työhön ja perheeseen liittyvistä tehtävistä ja velvollisuuksista muiden henkilöiden kanssa, kuten esimiehen ja työtovereiden. Nämä henkilöt vaikuttavat mahdollisuuksiin hallita työn ja perheen välistä rajaa, ja miten haastavissa tilanteissa on mahdollista toimia.

Mää oon kokenu hirveen positiivisena sen, että se lapsi... kun ei oo vaihtoehtoja. Sillon kun se tulee tänne, se otetaan hirveen hyvin vastaan. Sille syötetään tuolla keittiössä ja ei tuu itelle sitä tosi ahistavaa oloa, että kun tää meni nyt näin. Semmonenki auttaa tosi paljo. Sitte se, että esimies kyslee kuulumisia, jos tietää, että on sairautta perheessä tai jotaki tilanteita, niin haluaa tietää missä mennään. Ottaa osaa siihen elämän arkeen. (H5)

Digitaaliset viestintävälineet ja sosiaalisen median käyttö yhteydenpidossa ihmisten kanssa aiheuttaa haastetta hallita työ- ja perheaikaa. Saman mobiilisovelluksen kautta voidaan hoitaa sekä työ- että henkilökohtaisia asioita, joten elämän eri osa-alueiden välinen raja hämärtyy.

Ja mää ite koen, että perinteinen yhteydenpito ihmisten, varsinki vapaaehtoisten kanssa, sehän tapahtuu ilta-aikaan. Ne on päivällä töissä ja sitte ne pystyy ilta-aikaan oleen näistä asioista yhteyksissä ja muuta. Että se on ehkä sellanen, mikä näkyy sitte kotona. Ja mistä mää saan välillä palautetta, että mää räplään kännykkää. Ja varsinki sitte nuo some-hommat on sellasia, että niitähän aika paljo siinä ohimennen, sivussa tulee hoijettua. (H5)

Työn ja perheen välisen rajan ollessa luja, yksilö rajaa voimakkaammin eri elämän osa-alueita, jotta pystyy paremmin keskittymään eri rooleihinsa.

*Mä oon ehkä näistä työajattomista ihmisistä sellanen, joka aattelee sitä työajallisesti. Sil-
lee henkisesti sillä tavalla, että että mä en ole 24/7 saatavissa. Tai olen, jos on hätä. Mut
niinku. Ja sitä on aktiivisesti tavallaan sanottanutkin myös. Et millon on parhaiten saata-
villa. Ja joka paikkaan en kuskaa työpäivänä puhelinta, työpuhelintakaan esimerkiksi. Et
monesti on käyty kuitenkin sellanen, et on työpuhelin päällä ja ollaan siinä. Katotaan telk-
karia tai jotakin muuta. Mä meen sit tonne makkariin, et älkää puhuko äänekkäästi, et
mulle tuli työpuhelu. Meen sit hoitaan sen sit sinne. Niin se tuntuu musta huijaamiselta. Se
on perheeltä varastamista. (H2)*

Työn ja perheen väliseen rajanvetoon liittyy myös se, mitä perheeseen liittyvistä asioista voi puhua työssä ja päinvastoin. Näistä asioista tulee neuvotella ja sopia niiden henkilöiden kanssa, joita asia koskee. Lapsi voi esimerkiksi kieltää häneen tai perheeseen liittyvän tapahtuman ker- tomista julkisesti.

*Meillä on astunut sellanen pelisääntö, mitä me sanotettiin yhesä. Et me sovittiin, et kum-
pikaan ei puhu toisesta mitään noloja juttuja ja ei puhuta ilman toisen lupaa. Se helpotti
kumpaaki et me sanotettiin, et hei, me kumpiki vähä jännitetään tätä asiaa nyt tässä näin.
Niin se autto. (H2)*

4.2 Rutiineja ohjaavat tekijät

Toinen tutkimuskysymys on: ”Mitkä tekijät yksilö kokee ohjaavan rutiinien rakentamista?” Yksilön työn ja perheen yhteensovittamiseen kytkeytyviä arkirutiineja ohjaavat yksilöön, perheeseen ja organisaatioon liittyvät tekijät sekä yleiset toimintamallit.

4.2.1 Yksilöön liittyvät tekijät

Yksilön työmoraali, organisointi- ja joustamiskyky ovat tekijöitä, jotka yksilötasolla vaikuttavat rutiinien rakentamiseen. Korkea työmoraali synnyttää halun tehdä työnsä mahdollisimman hyvin, perheestä huolimatta.

Sitä ammattinsa valinnu ja tienny mihin lähtee. Eikä se oo reilua, että ne joutuu tekemään enemmän, jolla ei oo pieniä lapsia, vaan siks, että niillä ei oo pieniä lapsia. Kyllä musta se on hyvä ja tasavertanen ja reilu kulttuuri, että samalla tavalla tehään töitä ja samalla tavalla päivystetään ja ollaan rippileireillä. (H4)

Mutta työ on sellanen asia, että kun saat palkkaa jostaki työstä, niin se pitää hoitaa hyvin. Ja ehkä siinä... no määhän en oo pitkään vielä ollu työelämässä, että voi olla, että siihen oppii vuosikymmenien myötä, että osaa ajatella rennommin myös. Mää ite aika paljo poden huonoa omaatuntoa, vaikka mää tiän, että mulla on se vapaus ja mahdollisuus keskellä päivää hoitaa joku perheen asia tai muuta. Niin mää kuitenkin poden siitä sellasta, että hitsi vieköön... Mää aattelen, että mulla se liittyy siihen työmoraaliin, että mää haluaisin kaiken tehdä niin hyvin, kunnolla ja ehkä mielellään vielä jopa vähä paremmin. (H5)

Yksilön kyky organisoida työhön ja perheeseen liittyviä asioita joustavasti helpottaa arjen palapelin kokoamista ja tarvittaessa uudelleen muotoilemista muuttuvissa tilanteissa.

Se on helpottava asia työn ja perheen yhteensovittamiseen. Se, että on työajaton työ. Se mahdollistaa sen, että tuota voin tehdä niitä töitä muinakin aikoina kuin virastoaikoina, jos on perheeseen liittyviä asioita hoidettava niin sanotusti virastoaikana. (H1)

Kyllä ne on mun organisoinnissa. Ja aattelen, että mä hahmotan jotenki sen oman työn ja sen mahdollisuudet ehkä helpommin kuin ehkä et toinen (puoliso) vois kattoo. Ja ehkä se on sit toisaalta myös luonnekysymys. Mut mä oon se, joka organisoii. Ja sit, jos on sit semmosia tilanteita, et mun aikataulu ei joustaa tai mä en pysty. Niin sit mä sanon puolisolalle, et voitko järjestää? (H2)

Organisointi vaatii myös toimintakykyä rakentaa itselle sopivaa arkea sekä toimia toisin. Usein turvaudutaan olemassa oleviin toimintamalleihin, joita voidaan pitää jopa normeina.

Että varmaan moni muillekki on samanlaista, että sitä vaan... Tää on niinku se normi, että käyään töissä ja lapsi on hoijossa. (H5)

4.2.2 Perheeseen liittyvät tekijät

Perheen arvot, puolison tuki sekä puolison työn luonne ovat perheeseen liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat yksilön mahdollisuuksiin rakentaa arkirutiineja. Perheen arvot vaikuttavat siihen, miten arkielämä eletään ja mitä asioita pidetään perheessä tärkeinä. Perheen arvoista nousee myös se vaatimusta, jota yksilö pitää yllä elämässään, kuten miltä kodin tulee ulkoisesti näyttää.

Meillä on hirveen saman suuntaiset ajatukset siitä, mitä on hyvä arki tai hyvä elämä. Ja jotenki siitä ajankäytöstä myöskin se, että me ollaan molemmat ehkä sillä tavalla vähä boheemeja, että meidän kodin ei tarvi olla sellanen ”kiiltävä sisustuslehti” -koti. Vaan me siivotaan tosiaan sillon, ku jaksetaan ja sillon ku sille on aikaa. Me panostetaan sitte siihen, että kun meillä on se vapaapäivä, niin me tehään jotaki mukavaa. (H5)

Puolison työ vaikuttaa yksilön mahdollisuuksiin rakentaa arjen rutiineja. Puolison lyhyemmän syklin työvuorosuunnittelu vaikeuttaa asioiden ennakkointia ja oman työn organisointia.

Se, mikä siinä on hankalaa, on tällaselle suunnittelijaihmiselle se, että ko toisen työvuorot tulee kahen viikon jaksoissa. Se on jotenki, se kalentereitten yhteensovittaminen... jos niinku molemmilla ois tiedossa se pitkä suunnittelujakso, niin ois ehkä helpompi itekki ko sopii toimituskeskusteluja, niin mää voisin vähä kattoo, miehen työvuorolistaa. Ja sopia vaikka, että ko sillä on arkivapaata, niin sillon mää käyn niitä keskusteluja. (H3)

Puolison tuki omalle työlle ja työajattoman työn ymmärtäminen koetaan mahdollistavan työn ja perheen yhteensovittamista. Työajattoman työntekijän joutaessa omissa työajoissaan ja tehdessä työtä epäsäännölliseen työaikaan, joutuu puoliso kantamaan vastuuta perheestä.

Jos nyt päivä jostakin syystä venyy, niin se ei kaaja meijän perheen palettia sillä lailla, että määhän oon ulkoistanu kaikki kotityöt puolisolle (naurua). Ilman tällasta mahtavaa puolisoa tää työ ei todellakaan onnistus. Sehän siis joutuu tekemään tosi paljo ja enemmän ku minä joudun joutaan. Ja ymmärtää mun työtä ja sitä työajattomuutta ja sitä. Ja on sellanen tosi hyvä tuki siinä. (H5)

4.2.3 Organisaatioon liittyvät tekijät

Työajattoman ja väljästi rajatun työn luonne auttaa organisoimaan työn ja perheen arjen palapeliä joustavasti.

Just se, että kukaan ei määrittele sitä työaika ja kukaan ei määrittele myöskään sitä tuntiaikaa, mitä päivässä tekee. Kun välillä on niitä päiviä, että just pitää hoitaa lasten asioita, niin mää voin hyvällä omalla tunnolla hoitaa niitä rauhassa ja tehä lyhyemmän työpäivän sillon. Ja sitte taas toisaalta, mää tiän, että se tulee kuitattua sillä, että mää teen överipitkiä päiviä myöski. Että sillaa mää aattelen, vaikka kenellekään ei oo hyväksi tehä sitä 12 tuntista päivää, niin siinä on se etu, että mää voin sitte tasottaa sitä aikaa. Että mää myös voin tehä lyhyemmän sillon, ko sitä tarvii. Että onhan se silleen tosi joustava. (H5)

Työyhteisön ja esimiehen luottamus tehdä joustavasti töitä auttavat rakentamaan arjen rutiineja ja hoitamaan vuorotellen työn ja perheen tehtäviä. Luottamus siihen, että työt tulevat tehtyä myös kotoa käsin auttaa yksilöä organisoimaan työpäivänsä siten, että hän kykenee hoitamaan sekä perheen että työn velvollisuudet. Tällainen luottamus myös kannustaa työntekijää.

Jos esimerkiks on tilanne niin, että laps sairastuu, niin jossain määrin meillä myöskin toimii se, että mä voi ilmoittaa esimiehelle, että mulla on suunnittelutehtäviä. Laps on sairana. En ota sairaslomapäivää, teen työt kotona...Et meillä annetaan ja sit luotto pelaa. Et luotetaan siihen, että kotona pystyy sit suunnittelu- ja valmistelutyöt tehä, mitä siinä sit on. (H3)

Tärkeintä on tuki omalta esimieheltä ja hänen suhtautumistapansa työn ja perheen yhteensovittamisen haasteisiin.

Et kyllä meillä ainakin tällä hetkellä suhtaudutaan sillä lailla minusta tosi sillä lailla... joustavasti. Ja sillä lailla, et oon pystynyt esimiehelle, joskus soitella, et hei mulla on laps kipeenä. Et ois yks joku hartauspiirikäynti jossaki. Et mää en varsinaisesti ottais saikkua, mutta et mää tekisin kotona näitä valmistelutöitä. Käviskö ja voisko joku mennä paikkaan? Niin yleensä sit niin, että joo, joo, totta kai se käy. Et puolin ja toisin joustetaan. (H3)

Pystyy myös avoimesti kertomaan missä mennään ja jos tarvii lähtee jonnekki tai sillä lailla. Mää aattelen, että se myös kannustaa meitä työssäki, että saa sen tuen esimieheltä ja työkavereilta siinä. Okei, voin jättää asian tässä välissä ja töitä jatketaan sen jälkeen. (H5)

Työyhteisön ja työkavereiden ymmärrys perheellisen velvollisuuksia ja vastuita kohtaan koetaan helpottavana tekijänä. Myös se, että työkaverit sijaistavat tarvittaessa toisiaan, auttaa arki-rutiinien rakentamisessa.

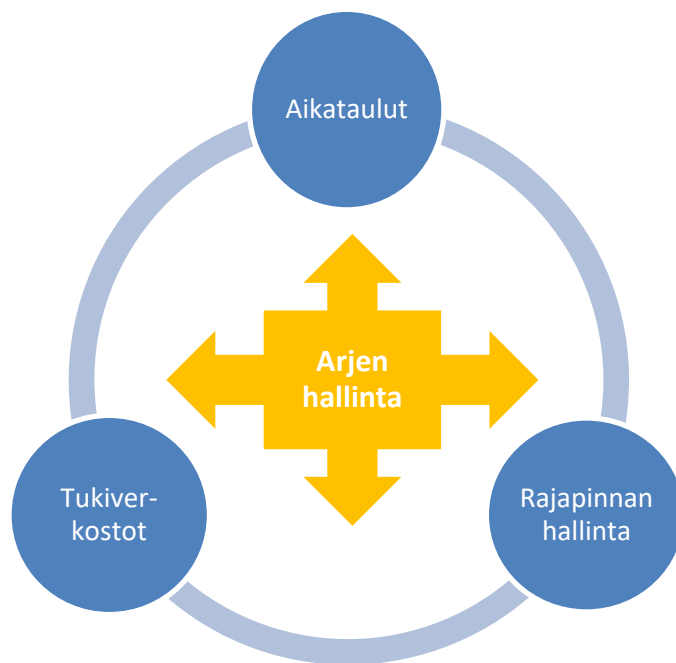
Ollaan me pappien kokouksissa, et jos on lapsi sairas, niin joku toinen hoitaa. Et se ei oo semmonen, mistä syyllistettäis mitenkään. (H4)

Työyhteisön luomat selkeät rakenteet työlle antavat yksilölle ennakoidut aikataulut, joiden mukaan on helppo rakentaa muuta elämää.

Sillaahan tämä rakenne myös helpottaa sitä suunnittelua, kun meillä on työvuorot. Meillä on hautausvuorot, meillä on kastevuorot, meillä on messuvuorot. Ne menee sen rytmin mukaan. Et sillä tavalla niitä aivan äkillisiä muutoksia tulee paljo vähemmän, koska nyt mää pystyn tästä kattoon, mikä mulla on elokuun 13. päivä, mikä vuoro. Et se helpottaa. (H4)

4.3 Toimintamallien kehittäminen

Kolmas tutkimuskysymys on: ”Millaisia toimintamalleja voitaisiin kehittää, jotta yksilö kokisi työn ja perheen yhteensovittamisen helpommaksi?” Työn ja perheen yhteensovittamisessa on kehittämismahdollisuuksia sekä yksilö- että organisaatiotasolla. Yksilötason kehittäminen kytkeytyy itsensä johtamiseen työssä ja muussa elämässä. Työpäiville selkeiden aikataulujen ja rutiinien luominen on tärkeää, jotta itse työn tekemiseen raivataan tilaa. Työajattomassa työssä työntekijällä täytyy olla toimijuutta kyetä itse rakentamaan omaa arkielämän toimintajärjestelmää luomalla aikataulut, tukiverkostot sekä hallitsemaan työn ja perheen välistä rajapintaa (Kuvio 4).



KUVIO 4. Toimijuus arjen hallinnassa

Selkeä työn rytmin ja raamien luominen auttaa tehostamaan työaika.

Niinku tajuaa sen, että jos mä meinaan nää asiat oikeesti keretä tehä, niin mun on oltava kaheksalta konttorilla. Ja sillon se lapski on siellä päiväkodissa ja se on sitä tehokasta työ-aikaa. Ja sit ko oikeesti kattoo kauanko mihinki tehtävään oikeesti menee, mikä on normaali ruokatunti. Niin siihen tulee toisenlainen ryhti siihen tekemiseen. Että kyllä ne haasteet on osin itsetehtyjä. Jos sen päivän käyttää silleen, vähä veltosti. (H3)

Työ- ja perheajan rajaaminen koetaan haastavaksi työajattomassa työssä, koska työ- ja perhevelvollisuuksia hoidetaan limittäin. Työpaikalla järjestellään perheen asioita, kuten lasten hoito- ja harrastusasioita ja perheen läsnä ollessa organisoidaan puolestaan työasioita. Velvollisuuksien hoitaminen toisen elämän osa-alueen ympäristössä koetaan ristiriitaiseksi. Rajaaminen vaatii aina asian sisäittämistä ja työstämistä, joka puolestaan edellyttää yksilöltä kykyä toimintakykyä etsiä haastaviin asioihin ratkaisua.

Sanotaanko, että se työn ja vapaan tai työn ja perhe-elämän rajaaminen on haastavaa, koska esimerkiksi tänään on semmonen tilanne, että yritin viedä lapsen soitinharkkoihin, niin puhelin piippasi koko ajan tekstiviestejä eräältä asiakkaalta liittyen hänen auttamiseensa, miksi ei auteta ja miksi ei ymmärretä hänen tilannetta... Se on niinku haastavaa omien korvien välissä se työn rajaaminen. (H1)

Perheen sisäisestä työnjakoa on mahdollisuus kehittää niin, että vastuut lasten hoidosta ovat tasapuolisesti jakautuneet. Työnjakoon voivat vaikuttaa perinteiset sukupuoliroolit, joita ei ole välttämättä kyseenalaistettu tai edes tiedostettu. Toisin toimiminen edellyttää ensin asioiden tiedostamista ja uusien toimintamallien etsimistä ja luomista.

Jostakin syystä se on meillä minä, joka jää sairaan lapsen kanssa kotiin, jos se on mahdollista... Enkö itse arvosta ammattiani tai itseäni niin korkealle, että voisin enemmän velvottaa puolisoa siihen osallistumaan? Vai onko se minun tietoinen valinta? En tiedä. Niin, en tiedä mistä se johtuu. (H1)

Työajattoman työn sanoittaminen vaatii yksilöltä kykyä huomioida oman työnsä erityislaatuisuus ja se, miten heikosti se tunnetaan yhteiskunnan eri toimijoiden taholta, kuten lastenneuvolassa tai työterveyshuollossa. Oman työnsä työaika tulee osata selittää ja myös puolison tulee osata kuvailla sitä ymmärrettävästi.

*Sairaslomajärjestelmä on aiheuttanut meille kauheesti monesti päänsärkyä, ko tota neuvo-
lassa kysytään, ennen ko ne kirjottaa sitä saikkulappua, että mihin asti kumpiki vanhempi
on töissä. Että ko vuorotyöläiselle kirjetetaan vaan se joku pari tuntia siihen vuoron vaih-
toon. Niin ko sekään ei meillä aina oikein toimi. Niin, että mikä se on se työaika ja mikä se
on se vuoro ja millä välillä kumpiki on sairauslomalla? Puolison työnantaja aina kysyy, että
millon se toinen vanhempi tulee töistä. Ja puoliso on niinko, että emmää tiiä ja... No, millon
sillä loppuu työaika? No, ei lopu. Mutta käytännössä kuitenkin, että työtehtävät päättyy jo-
honki aikaan. Et nää on sellasia, missä vois olla mun mielestä sellasia enempiki vähä ym-
märrystä siihen, että kaikkien työt ei oo kellolleen... Mutta siitä on aina pitäny jotenki kes-
kustella ja selvittää ja selittää, mikä tää meiän homma on. Että miten niin ei voi tietää. (H3)*

Organisaatio tasolla työn ja perheen yhteensovittamisen kehittämiseen esille nousevat asiat liit-
tyvät henkilöstöjohtamiseen, joka sisältää esimiestyöskentelyn ja yleiset organisaation toimin-
tamallit. Esimiestyöhön liittyy taito johtaa sekä ihmisiä että asioita. Ihmisten johtamisessa kai-
vataan esimieheltä enemmän selkeyttä yhteisistä pelisäännöistä, missä rajoissa työtä ja perhettä
voi yhdistää.

*Meiän työyhteisöä se auttas, jos meillä ois. Ja sitte, jos niistä ei pidetä kiinni, niin mitä siitä
seuraa. Ehkä ne on sellasia asioita, että ne ei oo itestään selviä asioita kaikille. Myöskään,
jos on sääntöjä, eikä oo mitään sanktioita siitä, että rikotaan, niin eihän sillä oo mitään
virkaa sillon. (H5)*

Asiajohtamiseen liittyvä kehittämistarve on työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvien hy-
vien käytänteiden keskusteleminen, kehittäminen ja niistä tiedottaminen.

*Mutta ei meillä oo esimerkiksi puhuttu, kun meillä on kokouksia, niin ei oo koskaan puhuttu
vaikka siitä, että miten näitä asioita pitäis hoitaa. Ei meillä sellasta oo, että ois jotain sel-
keitä sääntöjä. (H5)*

Erityisesti näistä asioista keskusteleminen on tarpeellista niissä tilanteissa, kun työntekijällä on omassa elämässään iso muutostilanne, kuten perhevapaalta työhön palaaminen.

Mä olisin voinu toivoa sitä ois ollu tyyliin kaheksan vuotta sitte. Tai sillan, kun palasin sitte tään nuoremman lapsen saaneena. Vaikee tietää, et mikä ois se, mut semmonen niinku lupa. Lupa, että sinulla on vanhempana lupa käyttää perheen johonki tilanteisiin määrä aikaa.

Ja tavallaan kuitenkin sit ottaen huomioon, et voit hoitaa nämä työtehtävät, mitkä tässä on. Jokin sellanen... mä kaipaen sitä sellasta sanotettua, et on ok, et sä teet näitä ratkasuja. Et sä järjestelet työaikaa niin että... Vaikka sen tietää, et se on ok. Et se jossain lukis, et meidän työyhteisössä on sallittua se, että voi tehdä näin. (H2)

Kehityskeskustelu on esimiehelle eräs konkreettinen tilanne keskustella työntekijän kanssa hänen työn ja perheen yhteensovittamisesta. Asiasta keskustellaan usein vain epävirallisissa tilanteissa, eikä sitä ole varsinaisesti kirjattu osaksi henkilöstöprosessien johtamista.

Kehityskeskusteluissa on joskus lähiesimiehen kanssa asiaa käyty tai sivuttu ainakin. (H1)

Sellasta satunnaisesti aiheeseen tupsahtamista. Tavallaan, et nekään ei välttämättä oo ollu suunniteltuja teemoja, vaan noussu sit siittä keskustelusta jotenki. Varsinaisesti niistä teemoista ei oo virallisesti puhuttu, eikä kirjattu ylös tai näin. (H2)

Työn ja perheen yhteensovittamisen käytänteet tulisi olla kirjattuna ja työyhteisön tiedossa, jolloin toimintatavat eivät ole kiinni esimiehen tai kenenkään muun yksittäisen henkilön omasta mielipiteestä, miten työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä asioita tulisi hoitaa.

Niin kauanhan tää on hyvä tilanne, kun meillä on sellanen työtilanne, et se on jotenki kaikille selkee. Et jos se olis jossaki kirjattuna, niin sittehän se ei riippuis siitä, et kuka on esimiehenä tai jotain muuta. Vaikka se tuntuu itsestään selvältä, mut sit vaikka jonku toisen johtamistyyli tai joku muu vois olla erilainen. (H3)

Tärkeää on myös työyhteisönä oppia ajattelemaan yhdessä ja sanoittaa hyviä toimintatapoja, jotka samalla luovat hyvää työilmapiiriä ja ymmärrystä erilaisista elämäntilanteista.

Me ollaan puhuttu ainakin tässä niinku tiimissä, et on oikein olla itsekäs joskus. Mut sit me jalostettiin, et pitää olla perhekäs. Ja pitää olla sukukas. Et pitää pitää huoli siitä, että on tilaa niille tärkeille ihmisille. (H2)

5 Johtopäätökset ja pohdinta

Työn ja perheen yhteensovittamista auttava rutiini oli haastateltavien kuvausten mukaan arjen hallinta, joka oli yksilön oman arkielämän organisointia. Arjen hallinta oli yksilön kykyä ja taitoa järjestää arkielämäänsä niin, että hän pystyi huolehtimaan sekä perheen että työn asettamista velvollisuuksista ja vastuista. Arjen hallinta oli rutiini, jonka avulla organisoitiin yksilöä ja perhettä helpottavia toimintajärjestelmiä arkielämään (Jurczyk et al., 2016). Eräs haastateltava kuvaili arjen hallintaa ”*säätämiseksi*”, jonka avulla soviteltiin yhteen työ- ja perhemenoja viikko kerrallaan.

Ajallisesti arjen hallintaan liittyvä organisointi sijoittui osalla haastateltavista vakiintuneeseen ajankohtaan, kuten sunnuntaihin, jolloin käytiin läpi tulevan työviikon menot ja niiden haasteet. Haastateltavat kuvailivat, miten he järjestelivät aikatauluja, tukiverkostoja sekä pyrkivät rajaamaan työn ja perheen elämän näyttämöitä. Aikatauluja järjesteltiin luomalla päivärytmejä, kalenteroimalla ja priorisoimalla huolellisesti sekä työ- että perhemenoja. Kalenterointi sekä muu tilanteiden ennakointi oli tärkeä tapa, jolla valmistauduttiin kuormittaviin hetkiin, kuten aamulisiin siirtymisiin kodista hoitopaikkaan, kouluun ja työpaikalle. Myös asioiden priorisointi auttoi etenkin tilanteissa, joissa oli tiukka aikapaine tai tapahtui äkillinen suunnitelmien muutos. Tärkeä helpottava tekijä yllättäen muuttuvissa tilanteissa oli perheen ennalta sovittu viestimistapa, joka auttoi arkielämän nopeaa uudelleen järjestämistä.

Arjen tehtäviä voitiin priorisoida joko perheen tai työn näkökulmasta. Perhekeskeinen työntekijä teki joustoja perheen ehdoilla ja mukautti työtä perheen mukaan. Työkeskeinen yksilö puolestaan sovitti enemmän perhe-elämää työn mukaan. Haastateltavien vastauksissa tulivat esille sekä perhekeskeinen että työkeskeinen tapa priorisoida elämää. Vastuiden jakaminen perheen näyttämöllä kuvailtiin helpottavan työn ja perheen yhteensovittamista. Kotitöitä ja lasten hoitovastuita jaettiin puolison, perheen vanhempien lasten, isovanhempien, muiden sukulaisten tai palkallisen hoitajan kanssa. Lapsen sairastuessa osa vanhemmista rakensi myös joustavia työnjakoja, jotta molemmat pystyivät hoitamaan sekä tärkeimmät työtehtävät että sairaan lapsen. Tämän kaltainen ratkaisu edellytti vanhemmilta yhteistä halua ratkaista haastava tilanne tiiminä ottamalla huomioon kaikkien osapuolten vastuut ja joustomahdollisuudet tasa-arvoisesti (Kaarti & Korvela, 2014).

Päivärytmin luominen kuvailtiin tärkeäksi rutiiniksi, joka selkiytti elämää ja auttoi siirtymisissä arkielämän näyttämöltä toiselle, kuten töistä kotiin ruoka-ajaksi. Epäsäännölliset työajat haastoivat työajattomia työntekijöitä päivärytmien luomisessa, sillä vaihtuvat työajat vaikeuttivat rutiinien rakentamista perheissä. Vanhempien epäsäännöllisestä työrytmistä huolimatta haluttiin lapsille rakentaa selkeitä päivärytmejä, kuten säännöllinen hoitoaika. Lasten harrastusaikataulut olivat myös keskeinen perheiden arkielämän päivärytmejä muokkaava tekijä. Vanhemman omat päivittäiset lepoaika-ajat kuvailtiin puolestaan tärkeiksi rutiineiksi oman jaksamisen kannalta, jotka auttoivat hetkeksi irrottautumaan elämän kiireisestä rytmistä (Hybholt, 2015). Tällaisia päivärytmiin kuuluvia lepoaikoja haastateltavat mainitsivat kävely- tai juoksulenkin, käsityöt ja päiväunet.

Kirkon työajattomien, hengellistä työtä tekevien työntekijöiden raja työn ja perheen välillä kuvailtiin pääsääntöisesti joustavaksi. Työ- ja perherutiineja sopeutettiin toisiinsa huokoisen rajan avulla. Työyhteisön, etenkin esimiehen, suhtautuminen vaikutti siihen, miten työntekijä rajasi elämänsä eri osa-alueita. Työyhteisössä voitiin esimerkiksi sanoittaa sitä, onko hyväksyttyä tuoda lapsi työpaikalle vai ei. Tämän kaltaiset keskustelut loivat organisaatiokulttuuriin yhteisiä käytäntöjä ja malleja siitä, miten työyhteisössä toimitaan. Digitaalisten viestintävälineiden ja sosiaalisen median käyttö puolestaan hämärsivät sekä työ- että perhe-elämässä selkeän rajan pitämistä elämän näyttämöiden välillä. Mobiilien työvälineiden, kuten älypuhelimien, kautta työntekijä kytkeytyi jopa huomaamatta kiinni työhön missä ja milloin tahansa ja siksi työn ja perheen selkeä rajaaminen todettiin digiajassa yhä haastavampana. Tämän vuoksi tavoitettavuuden sanoittaminen seurakuntalaisille ja työkavereille sekä siitä tiedottaminen kuvailtiin työntekijälle tärkeäksi rutiiniksi luoda selkeää päivärytmiä elämäänsä ja samalla rajata työ- ja perheaikaa. Työn ja perheen väliseen rajanvetoon liittyi myös se, mitä perheeseen liittyvistä asioista voitiin puhua työssä ja päinvastoin.

Työn ja perheen yhteensovittamista ohjaavat rutiinit jakautuivat yksilöön, perheeseen ja organisaatioon liittyviin tekijöihin ja toimintamalleihin. Yksilöön liittyväksi tärkeäksi tekijäksi koettiin kyky organisoida joustavasti omaa arkielämäänsä ja yhdistää elämän eri näyttämöitä omassa sosiaalisessa todellisuudessa. Tämä kuvastaa yksilön toimijuutta. Toimijuus oli relationaalista ja vaati elämän hallintaa suhteessa toisiin sekä siihen, miten elämää kuljettiin yhdessä heidän kanssaan (Silvonen, 2015). Oman arkielämän ja ympäröivän yhteiskunnan muuttuessa esimerkiksi digitalisoitumisen kautta, täytyi yksilön etsiä ja rakentaa uusia toimivia malleja työn ja perheen yhteensovittamiseen.

Tutkimuksessa mukana olleet henkilöt loivat omia elämää selkeyttäviä toimintamalleja sekä perheen että työn näyttämöillä. Toimijuudesta nousi esille erilaisia aikatasoja merkkinä siitä, että yksilöiden elämä muuttuu ympäröivän yhteiskunnan myötä (Vanhalakka-Ruoho, 2015). Eräs haastateltava arvioi omaa kokemustaan siitä, miten työn ja perheen yhteensovittaminen oli erilaista pappina nykypäivän kahden palkansaajan perheessä, jossa molemmilla puolisoilla oli oma palkkatyö hoidettavana. Vertailukohta oli vanha malli, jossa papin puoliso eli nainen, oli pääsääntöisesti kotiäiti, joka mahdollisti puolison keskittymisen seurakuntatyöhön. Tässä vastauksessa ilmeni se, kuinka haastateltava koki sosiaalisen ja kulttuurisen kontekstin muuttuneen vuosikymmenten myötä. Nykypäivän kahden palkansaajan perheessä arkielämän rutiinit piti rakentaa toisin. Yksilöiden täytyi kyetä johtamaan yhteen sekä molempien vanhempien työvaatimukset että pikkulapsi perheen tarpeet (Dreier, 2016). Kehityksen sosiaalista tilannetta rakennettiin tämän päivän valinnoilla ja niillä vaikutettiin myös tulevaisuuden mahdollisuuksiin ja malleihin yhdistää työtä ja perhettä (Suorsa, 2018).

Arjen priorisoinnin ja arkielämän vaatimustason laskemisen haastateltavat kokivat tuovan helpotusta yksilön aika- ja suorituspaineisiin (Jurczyk et al., 2016). Eräs haastateltava mainitsi, että he olivat perheenä vähentäneet siivousta, jotta aikaa riitti enemmän yhdessäoloon. Myös äkillisesti muuttuvissa tilanteissa tai aikataulujen tiukentumisen vuoksi voitiin jättää välistä lasten harrastuskertoja. Vanhemmat myös joustivat omassa työssä perheasioiden vuoksi ja saattoivat tehdä työhön liittyviä valmistelevia tehtäviä, kuten puheen kirjoittamisia, jopa myöhään illalla lasten mentyä nukkumaan. Työaika-autonomia antoi mahdollisuuden joustaa työtehtävissä ja muuttaa aikatauluja mutta samalla se teki työstä hyvin pirstaloitunutta (Rantama, 2016). Toisaalta korkea työmoraali vaikeutti priorisointia ja loi aikapaineita, koska työntekijä halusi suoriutua hyvin sekä työn että perheen näyttämöllä.

Perheen arvot, puolison tuki sekä puolison työn luonne olivat perheeseen liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttivat yksilön mahdollisuuksiin rakentaa arkirutiineja. Moderni tiimiperhe -malli toimintatapana nousi esille useamman tutkittavan vastauksista (Kaarti & Korvela, 2014). Tiimiperheissä vanhemmat rakensivat arjen toimintajärjestelmiä joustavasti ja jakoivat työtehtäviä sen mukaan, miten kummankin työ sen mahdollisti. Tiimiperheissä haluttiin etsiä yhdessä ratkaisuja yhdistää elämän eri näyttämöitä onnistuneesti sekä toimia dynaamisesti ja luoda oman näköistä elämää sekä vanhempana että työntekijänä.

Työorganisaation esimiehen ja työyhteisön luottamuksen työntekijä koki auttavan arjen rutiinien rakentamisessa, jotta hän kykeni hoitamaan elämän eri osa-alueiden velvollisuudet. Luottamus myös kannusti työntekijää omassa työssään sekä ruokki toimijuutta järjestää työtään joustavilla toimintatavoilla. Etätönn mahdollisuus oli eräs tärkeä toimintatapa. Esimiehen ja muun työyhteisön ymmärtäväinen suhtautuminen perheellisen arjen haasteisiin työntekijä koki rohkaisevan avoimemmin jakamaan omaa elämäntilannettaan. Myös työyhteisön keskinäinen yhteisvastuullisuus työtehtävistä ja työkaverin auttaminen helpotti tilanteissa, jolloin työntekijä ei itse pystynyt hoitamaan sovittua työtehtävää. Tällaisia tilanteita olivat esimerkiksi lapsen äkillinen sairastuminen. Organisaation luomat selkeät rakenteet työajattomalle työlle auttoivat työntekijän kokemuksen mukaan ennakoimaan ja valmistamaan omia rutiineja.

Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen yksilötasolla edellytti ennen kaikkea kykyä johtaa omaa elämää, joka syntyi oman elämäkokonaisuuden itseymmärryksestä (Dreier, 2016). Työ- ja perheasioiden organisointi tapahtui ensin omassa ajattelussa, josta se siirtyi käytäntöön. Etenkin rajojen vetämisen työn ja perheen välille tutkittavat kokivat haastaviksi. Mobiiliteknologia ja sen kautta jatkuva saatavilla olon mahdollisuus oli yleinen tekijä, jonka haastateltavat kokivat vaikeuttavan työn selkeää fyysistä rajaamista ja vaativan toimintatapojen kehittämistä. Tämä toimintatapojen kehittäminen puolestaan vaati yksilöltä aikaa ajatella ja toimintakykyisyyttä hahmottaa omaa elämäntilannettaan sekä hakea vaihtoehtoisia tapoja toimia toisin. Toisaalta toimijuus sitoutui yksilön sosiaalisen ympäristöön ja sen antamiin malleihin, kuten lapsuuden kodin esimerkkeihin työn ja perheen yhteensovittamisessa (Dreier, 2016). Tällaiset perityt toimintamallit, kuten perheen yhteiset ruoka-ajat, loivat tuttuutta ja turvallisuutta sekä sisälsivät syviä persoonallisia merkityksiä, joita yksilö siirsi seuraavalle sukupolvelle (Dreier, 2011).

Haastateltavien vastauksista ilmeni, että myös organisaatiotasosta kehittämistä kaivattiin, jotta löydettäisiin toimivia tapoja soveltaa erilaisia työlainsäädännön tarjoamia joustoja kirkon työajattomaan työhön. Yksilön etsiessä helpotusta haastavaan elämäntilanteeseen työn ja perheen yhteensovittamisessa hän koki, että ei saanut tarvitsevaansa neuvontaa ja ohjausta. Haastateltava olisi voinut ohjaajan tukemana edetä omalle lähikehityksen vyöhykkeelle ja löytää ratkaisumallin ongelmaansa (Silvonen, 2015). Eräs mahdollinen keskustelun paikka tällaiselle ohjaukselle on kehityskeskustelut esimiehen ja työntekijän välillä. Toisaalta vaikuttaa olevan niin, että ei ole riittävästi pohdittu, voisiko tällainen työn ja perheen yhteensovittamisen ohjaus kuulua esimiehelle, henkilöstöhallinnolle, työterveyspalveluille, ammattiyhdistykselle vai kenties työvoimapaikatuille?

Työelämän nivelvaiheissa, kuten vanhemman palatessa perhevapaalta takaisin työelämään, erilaisten joustojen hyödyntäminen olisi voinut auttaa haastateltavaa arkielämän rutiinien aikapaineissa. Tällainen muutostilanne oli työntekijän työuran kannalta tärkeä vaihe, jolloin vaadittiin uudenlaisten toimintarutiinien rakentamista sekä työn että perheen elämän näyttämöillä. Tällaisessa tilanteessa oli tärkeää tarkastella uutta elämäntilannetta kokonaisuudessaan, sillä suurissa muutoksissa yksilöltä vaadittiin myös itseymmärrystä siitä, mihin hänen voimavaransa riittävät (Dreier, 2016).

Yksittäinen muutostilanne on toisaalta mahdollisuus uusien toimintamallien rakentamiseen ja kehityksen sosiaaliseen tilanteeseen vastaamiseen, joka on seurausta yksilöä ympäröivän yhteiskunnallis-historiallisen kontekstin muuttumisesta (Suorsa, 2018). Kehityksen sosiaalinen tilanne vaatii aikaa mutta on myös satsaus tulevaisuuteen ja toisaalta panostus sekä työnantajamielikuvaan että työntekijöiden työhyvinvointiin ja sitoutumiseen. Organisaatiota voitaisiin kehittää tavalla, jossa etsittäisiin uusia tapoja yhdistää työtä ja perhettä työajattomassa työssä sekä kokeiltaisiin ja sanoitettaisiin erilaisia toimintamalleja. Tärkeää on luoda tasa-arvoisia toimintamalleja myös eri sukupuolirooleille ja vahvistaa Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa ja koko yhteiskunnassa käsitystä siitä, että vastuu työn ja perheen yhteensovittamisesta kuuluu kaikille vanhemmille ja erilaisille perheille. Kehityksen sosiaaliseen tilanteeseen vastaaminen esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamisen ohjausta kehittämällä voisi olla myös eräs tapa rohkaista kansalaisia vanhemmuuteen ja tukea jo proaktiivisesti neuvonnan kautta vanhempien toimijuutta haastavissa elämäntilanteissa.

Seuraamalla julkista keskustelua työn ja perheen yhteensovittamisesta olen havainnut, että organisaatiotasoinen julkinen keskustelu on vähäistä, vaikka se liittyi Sipilän hallituksen ohjelmaan (Valtioneuvoston kanslia, 2015). Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvissä keskusteluissa on usein esillä yhteiskunnallinen taso perhevapaaudistuksineen sekä erilaiset yksilötasoiset kertomukset, kuten hoivaisuus. Julkisuuteen tarvittaisiin mielestäni myös enemmän erilaisia organisaatioiden esimerkkejä kehityksen sosiaaliseen tilanteeseen vastaamisesta työn ja perheen yhteensovittamisessa sekä hyvien ratkaisujen jakamista.

Tutkimuksen luotettavuutta tutkijana varmistin selostamalla läpinäkyvästi tutkimuksen eri vaiheet aineiston keruusta analyysiin sekä edelleen tuloksiin ja johtopäätöksiin (Hirsjärvi et al., 2000). Näin lukija pystyy seuraamaan tutkimuksen etenemistä sekä tuloksien ja päätösten johdonmukaisuutta. Tutkimuksen käsitteet on perusteltu tutkimuskysymysten ja kulttuuri-histori-

allisen teoriaperustan näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa itse tutkimusprosessi, jolla tutkimustuloksiin päästiin on yleistettävissä (Mayring, 2007). Tulokset tarjoavat kuvan työn ja perheen yhteensovittamista toimijuuden näkökulmasta työajattomassa työssä. Otosjoukon kotitalouksien koostumuksen homogeenisyys saattoi vaikuttaa tutkimustuloksiin, sillä kaikki haastateltavat olivat kahden huoltajan lapsiperheessä asuvia naisia. Heterogeenisempi otosjoukko olisi voinut tuoda esille vielä monimuotoisempaa arkielämän toimijuutta työn ja perheen yhteensovittamisessa.

Tämän tutkimuksen mukaan työn ja perheen yhteensovittamisessa oli keskeistä yksilön oma toimintakykyisyys, jonka avulla hän kykeni organisoimaan arkielämänsä rutiineja ja näin yhdistämään työn ja perheen näyttämöitä. Toimijuuden tarkastelussa oli tärkeää huomioida yksilön sosiaalinen konteksti, johon vaikutti aina tietty kulttuurillinen ja historiallinen aika. Yksilö loi rutiineja aikatauluja rakentamalla, tukiverkostoja kokoamalla sekä hallitsemalla työn ja perheen välistä rajapintaa. Yksilön rutiinien rakentamiseen vaikuttivat oman toimintakykyisyyden lisäksi perheen tuki ja arvot sekä henkilöstöjohtamisen käytännöt ja organisaatioilmapiiri. Kehityksen sosiaaliseen tilanteeseen vastaaminen oli merkittävin keino edistää työn ja perheen yhteensovittamista sekä nykyisyydessä että tulevaisuudessa.

Toivon, että tämä tutkimukseni herättäisi mielenkiintoa ja pohdintaa erityisesti Suomen evankelis-luterilaisen kirkon organisaatiossa sekä palvelisi sekä yksilöitä että työyhteisöjä työn ja perheen yhteensovittamisen kehittämisessä. Mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe olisi yksilön toimijuuden ja arkielämän toimintajärjestelmien kehittäminen työn ja perheen yhteensovittamisessa ohjauksen avulla.

Lähteet

- Anttila, P. (2006). *Tutkiva toiminta ja ilmaisu, teos, tekeminen* (2. painos). Hamina: Akatiimi.
- Anttila, T., Nätti, J. & Väisänen, M. (2005). The experiments of reduced working hours in Finland: Impact on work–family interaction and the importance of the sociocultural setting. *Community, Work & Family*, 8(2), pp.187-209.
- Castrén, A. (2007). *Työn ja perheen tasapaino: Sääntelyä, tutkimusta ja kehittämistä*. Helsinki: Helsingin yliopisto, koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.
- Cheyne, A., & Tarulli, D. (2005). Dialogue, difference and voice in the zone of proximal development. In Harry Daniels (Ed.) *Introduction to Vygotsky*. Hoboken: Taylor & Francis, pp. 69-83.
- Dreier, O. (2011). Personality and the conduct of everyday life. *Nordic Psychology*, 63(2), pp. 4-23. doi:10.1027/1901-2276/a000030
- Dreier, O. (2016). Conduct of everyday life: Implications for critical psychology. In Schraube, E. & Højholt, C. (Ed.) *Psychology and the conduct of everyday life*. Routledge: New York, pp. 15-33. doi:10.4324/9781315746890
- Forsberg, H. (2003). Kriittistä näkökulmaa jäljittämässä. Teoksessa: Forsberg, H., Nätkin, R. & Anttonen, A. (toim.) *Perhe murroksessa: kriittisen perhetutkimuksen jäljillä*. Helsinki: Gaudeamus, ss. 7-16.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family - allies or enemies: What happens when business professionals confront life choices*. Oxford: Oxford University Press.
- Gronow, J., Noro, A., & Töttö, P. (1996). *Sosiologian klassikot*. Helsinki: Gaudeamus.

- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2000). *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Højholt, C. (2016). Situated inequality and the conflictuality of children's conduct of life. In Schraube, E. & Højholt, C. (Ed.) *Psychology and the conduct of everyday life*. New York: Routledge, pp. 145-163. doi:10.4324/9781315746890
- Højholt, C., Juhl, P., & Kousholt, D. (2017). The collectivity of family conduct of life and parental self-understanding. *Nordic dialogues on children and families*, pp. 13-27. doi:10.4324/9781315561981
- Højholt, C., & Røn Larsen, M. (2015). Psychological perspectives on children's conduct of everyday life. *Nordic Psychology*, 67(3), pp. 169-176. doi:10.1080/19012276.2015.1062254
- Holzkamp, K. (2012). The development of critical psychology as a subject science. In Schraube, E. & Osterkamp, U. (Ed.) *Psychology From the Standpoint of the Subject: Selected Writings of Klaus Holzkamp*. Basingstoke: Palgrave Macmillan Ltd, pp. 28-45.
- Holzkamp, K. (2016). Conduct of everyday life as a basic concept of critical psychology. In Schraube, E. & Højholt, C. (Ed.) *Psychology and the conduct of everyday life*. Routledge: New York, pp. 65-98. doi:10.4324/9781315746890
- Hybholt, L. (2015). Routines and concerns in conduct of everyday life. Outlines. *Critical Practice Studies*, 16(2) pp.88-102.
- Jallinoja, R. (1985). *Johdatus perhesosiologiaan*. Juva: WSOY.

- Jokinen, E. (2005). *Aikuisten arki*. Helsinki: Gaudeamus.
- Jurczyk, K., Voß, G. G., & Weihrich, M. (2016). Conduct of everyday life in subject-oriented sociology: Concept and empirical research. In Schraube, E. & Højholt, C. (Ed.) *Psychology and the conduct of everyday life. Psychology and the conduct of everyday life*. New York: Routledge, pp. 34-64. doi:10.4324/9781315746890
- Kaartti, N., & Korvela, P. (2014). Aika- ja perhekäsitykset ruuhkavuosien määrittäjänä. Teoksessa: T. Tuomi-Gröhn, & P. Korvela (toim.) *Arjen rakentuminen ja rytmit perhe-elämän käännekohtassa*. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus, ss. 146-167.
- Kinnunen, U., Rantanen, J., de Bloom, J., Mauno, S., Feldt, T., & Korpela, K. (2016). *The role of work-nonwork boundary management in work stress recovery*. International Journal of Stress Management, 23(2), pp. 99-123. doi:10.1037/a0039730
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(2), pp. 149-162. doi:10.1111/j.1467-9450.2006.00502.x
- Korvela, P., & Rönkä, A. (2014). Arkielämä näkökulmana perheeseen. Teoksessa: Jallinoja, R., Hurme, H. & Jokinen, K. (toim.) *Perhetutkimuksen suuntauksia*. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos, ss. 192-214.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interviews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (2nd ed.). Los Angeles: Sage.

- Lammi-Taskula, J., & Salmi, M. (2014). Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä. Teoksessa; Lammi-Taskula, J & Karvonen, S. (toim.) *Lapsiperheiden hyvinvointi 2014*. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus, ss. 38-51.
- Lichtman, M. (2013). *Qualitative research in education: A user's guide* (3rd ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Maunula, M. (2014). *Perheellisen naistohtoriopiskelijan arki, elämäntietä ja tulevaisuusajattelu*. Jyväskylän yliopisto, Kokkolan Yliopistokeskus Chydenius. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja.
- Mayring, P. (2007). On Generalization in Qualitatively Oriented Research. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 8(3).
- Metsämuuronen, J. (2001). *Metodologian perusteet ihmistieteissä* (2. painos). Helsinki: International Methelp.
- Miettinen, R. (2005). Object of activity and individual motivation. *Mind, Culture, and Activity*, 12(1), pp. 52-69. doi:10.1207/s15327884mca1201_5
- Närvi, J. (2014). *Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus: Sukupuolittuneet työurat, perheellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut*. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Väitöskirja.
- Ojala, H., Palmu, T., & Saarinen, J. (2009). Paikalla pysyvää ja liikkeessä olevaa. Feministisiä avauksia toimijuuteen ja sukupuoleen. Teoksessa: Ojala, H., Palmu, T., & Saarinen, J. (toim.) *Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa*. Tampere: Vastapaino, ss. 13-38.

- Ojanen, M. (2017). *Työn ja perheen ristiriidat, sairauspoissaolot ja avioeroriski suomalaisilla palkansaajilla*. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Väitöskirja.
- Paakkari, A. (2015). Koulu ja kännykät - tietokapitalismi luokkahuoneessa. Teoksessa: Brunila, K., Onnismaa, J. & Pasanen, H. (toim.) *Koko elämä töihin: koulutus tietokykykapitalismissa*. Tampere: Vastapaino, ss. 83-101.
- Pasanen, H. (2015). Kyky koulutuksen taloudessa. Teoksessa: Brunila, K., Onnismaa, J. & Pasanen, H. (toim.) *Koko elämä töihin: koulutus tietokykykapitalismissa*. Tampere: Vastapaino, ss. 58-82.
- Rantama, M. (2016). *Taivaallinen työaika: Näkökulmia ajattomaan työhön* (1. painos). Helsinki: Edita.
- Rantanen, J., & Kinnunen, U. (2005). Työn ja perhe-elämän vuorovaikutus. Teoksessa: Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) *Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 229-264.
- Salmi, M., & Lammi-Taskula, J. (2004). *Puhelin, mummo vai joustava työaika: Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Silvonen, J. (1987). Psykologia kriittisenä subjektitieteenä. *Tiede & edistys* 1/1987, ss. 56-61.
- Silvonen, J. (2015). Toiminta ja suhteet - neljä fragmenttia toimijuudesta. Teoksessa: Kaupila, J. Silvonen & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) *Toimijuus, ohjaus ja elämäntilanne*. Joensuu: University of Eastern Finland, ss. 3-16.

Silvonen, J., & Keso, P. (1999). Grounded theory. *Psykologia*, 34, ss. 88-96.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-asetus, (1998). Viitattu 24.2.2019.

<https://www.finlex.fi>

Suorsa, T. (2014). *Todellisinta on mahdollinen: Systeeminen ja subjektitieteellinen näkökulma kasvatopsykologiseen kokemuksen tutkimukseen*. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Väitöskirja.

Suorsa, T. (2018). Kasvatopsykologia monitieteisessä kokemuksen tutkimuksessa: Kehityksen sosiaalinen tilanne ja perusteltu osallisuus elämisen näyttämöillä. Teoksessa: Toikkanen, J. & Virtanen, I. (toim.) *Kokemuksen tutkimus. VI, Kokemuksen käsite ja käyttö*. Rovaniemi: Lapland University Press, ss. 85-108.

Tammelin, M. (2009). *Working time and family time: Experiences of the work and family interface among dual-earning couples in Finland*. University of Jyväskylä. Department of Social Sciences and Philosophy. Dissertation.

Tilastokeskus. (2018). Suomen virallinen tilasto (SVT): Perheet. Vuosikatsaus 2017. Viitattu 24.2.2019. http://www.stat.fi/til/perh/2017/02/perh_2017_02_2018-12-05_laa_001_fi.html

Tilastokeskus. (2019). *Väestön ennakkotilasto*. Viitattu 19.3.2019. https://www.stat.fi/til/vamuu/2019/02/vamuu_2019_02_2019-03-26_fi.pdf

Työaikalaki, (1996). Viitattu 24.2. 2019. <https://www.finlex.fi/>

Ukkola, S. (2016). *Koodattu aika: Ristiriitaisuuksien aikakulttuurit tietotyössä*. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Väitöskirja.

- Valtioneuvoston kanslia. (2015). *Ratkaisujen Suomi: Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015*. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Vanhalakka-Ruoho, M. (2015). Toimijuus ja suunnanotto elämässä. Teoksessa: Kauppila, J. Silvonen & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) *Toimijuus, ohjaus ja elämäntietä*. Joensuu: University of Eastern Finland, ss. 39-56.
- Vasikkaniemi, T. (2013). *Vanhempien työ, työn siirräntä kotiin ja lasten hyvinvointi: Kohtaamisista tuulikaapissa*. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Väitöskirja.
- Westman, M. (2005). Cross-cultural differences in crossover research. In Poelmans, S. (Ed.) *Work and Family: An International Research Perspective*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, pp 187-198.

Liite 1 Haastattelulomake

TAUSTATIEDOT:

Sukupuoli: Nainen /Mies /Muu

Ikä: 30-35/36-40/41–45/46-50

Työpaikka: seurakunta / muu

Ammatti: diakoniatyöntekijä / kanttori / nuorisotyönohjaaja / pappi / muu, mikä?

Kotitalouden koostumus:

Asuinpaikka: kaupunki / maaseutu

HAASTATTELUKYSYMYKSET:

KOKEMUKSET, KÄYTÄNNÖT

- Millainen kokemus on onnistuneesta työn ja perheen yhteensovittamisesta?
- Entä kokemus, jos koit, että työn ja perheen yhteensovittaminen ei onnistunut?
 - keskity rutiinien etsimiseen ja tarkastelemiseen sekä mitä niissä TAPAHTUU

RUTIINIT, TOIMIJUUS

- Miten arkipäivässäsi yhdistät työn ja perheen? Kerro esimerkiksi millaiset tyypilliset aamutoimet/ -rutiinit teillä on? Entä illalla (töistä -> kotiin)?
 - Miksi teille ovat rakentuneet tällaiset toimintamallit?
 - Kuka ne on määritellyt?
- Miten koet, jos arkipäivään tulee jotain yllättävää ja rutiinit muuttuvat?
 - Jos lapsi sairastuu kesken päivän; miltä tuntuu ja miten toimit?
 - Jos tulee akuutti työasia, juuri kotiin lähtiessä; miltä tuntuu ja miten toimit?
- Minkä koet helpottavan työn ja perheen yhteensovittamista arjessa?
- Kuuluuko arkipäivän rutiineihisi lepohetkiä?
- Onko jotain minkä koet rajoittavan/vaikeuttavan sinua työn ja perheen yhdistämisessä?

MAHDOLLISTAJAT, ESTEET

- Miten koet työajattoman työn vaikuttavan työn ja perheen yhteensovittamiseen?
- Oletko käyttänyt erilaisia joustoja työn ja perheen yhteensovittamiseksi? (Osittainen hoitovapaa, työaikajärjestelyjä, säästövapaita, lomarahojen vaihtamista vapaaksi, vuorottelu- tai opintovapaa)
 - Millainen kokemus niistä? Onko päätöksiä perusteltu jotenkin (talous, laki tms.)

ORGANISAATIO, YHTEISKUNTA

- Onko esimiehen kanssa tai organisaatiossasi yleensä käyty keskusteluja työn ja perheen yhteensovittamisen pelisäännöistä (esim. kehityskeskusteluissa)?
- Onko organisaatiossa yhteisiä pelisääntöjä näihin tilanteisiin?
- Koetko, että esimiehesi voisi auttaa sinua jotenkin tässä elämäntilanteessa?
- Miten koet yhteiskunnan (esim. sosiaalipolitiikan) tukevan työn ja perheen yhteensovittamista?
- Minkä koet asiaksi, jota pitäisi mielestäsi kehittää?
- Mitä muuta haluaisit vielä sanoa?

Liite 2 Suostumuslomake

Hei,

Olen Oulun yliopiston kasvatustieteen tiedekunnan opiskelija ja teen pro gradu -opinnäytetyötäni liittyen työ ja perheen yhteensovittamisen arkirutiineihin kirkon työajattomassa työssä. Tutkimuksen tarkoituksena kuvata, niitä arkirutiineja, jotka helpottavat näiden kahden tärkeän elämänalueen yhdistämistä. Toivon, että tämä tutkimukseni toisi lisää tietoa, jotta arkirutiineja ja perheystävällisiä työkäytänteitä tehtäisiin näkyviksi ja voitaisiin vahvistaa kirkon työyhteisöissä.

Haastattelu on noin 30-45 minuutin vapaaehtoinen kertatutkimus ja voit keskeyttää tutkimukseen osallistumisensa missä vaiheessa tahansa ilmaisemalla toiveesi tutkijalle. Tutkimuksen tietojen keruussa, analysoinnissa ja raportoinnissa toimitaan hyvien tieteellisten periaatteiden mukaisesti ja haastateltavan anonymiteetti pyritään suojaamaan käyttämällä peitenimiä, jotta aineistoon sisältyvien henkilöiden tunnistaminen ei olisi mahdollista. Myös mahdolliset suorat lainaukset tehdään tavalla, josta tutkittavaa ei voida välittömästi tunnistaa.

Saat haastattelun tekstiversion halutessasi luettavaksi, jonka jälkeen voit kommentoida haastattelua tutkijalle ennen tutkimuksen seuraavaa vaihetta. Myös tutkimuksen valmistuttua tutkija lähettää sinulle linkin valmiiseen tutkimukseen, johon voit halutessasi perehtyä.

Kiitos, kun olet halunnut lähteä jakamaan omia kokemuksiasi tästä aiheesta!

Maija Kupsala

s-posti: maija@kupsala.net

puh. 050-3652369

Suostun siihen, että minua haastatellaan ja haastattelussa antamiani tietoja käytetään tutkimukseen.

Päiväys

Tutkittavan allekirjoitus ja nimenselvennys